

### Abiturienten ohne Studium: Möglichkeiten und Grenzen des beruflichen Einsatzes

Nuber, Christoph; Krings, Inge

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Nuber, C., & Krings, I. (1973). *Abiturienten ohne Studium: Möglichkeiten und Grenzen des beruflichen Einsatzes*. (Arbeiten des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München). Frankfurt am Main: Athenäum Verl..  
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68403>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Christoph Nuber/Inge Krings  
**Abiturienten ohne Studium**  
Möglichkeiten und Grenzen  
des beruflichen Einsatzes

Athenäum Verlag

# Sozialwissenschaftliche Sonderserie

Arbeiten des sozialwissenschaftlichen  
Instituts in München

Herausgegeben von:

Norbert Altmann

Burkart Lutz

Friedrich Weltz

Athenäum Verlag

Alle Rechte vorbehalten

© 1973 by Athenäum Verlag, Frankfurt/M.

Umschlaggestaltung: Jürgen Keil-Brinkmann

Gesamtherstellung: Main-Echo, Aschaffenburg

Printed in Germany

**ISBN 3-7610-5837-3**



## Vorwort der Herausgeber

Qualifizierung, Mobilität und Einsatz vor Arbeitskräften, technisch-organisatorische Veränderung von Arbeitsprozessen in Betrieben und in der öffentlichen Verwaltung, Reformen im Bildungs- und Berufsbildungssystem, Sicherung gegenüber sozialen Risiken und ähnliche gesellschaftliche Probleme sind gegenwärtig vieldiskutierte Themen in der politischen Öffentlichkeit.

Die Arbeiten des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, München, nehmen in bestimmter Weise auf diese Probleme Bezug.

Im Gegensatz zu zahlreichen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen, in denen in verengter oder ausschließlich anwendungsbezogener Orientierung Einzelprobleme unmittelbar als Forschungsgegenstand betrachtet und isoliert untersucht werden, werden in den Forschungsprojekten des Instituts die objektiven Bedingungen der Entwicklung von gesellschaftlichen Problemen in die Forschungsperspektive miteinbezogen. Durch Rekurs auf gegebene gesellschaftlich-historische Bedingungen der kapitalistischen Produktionsweise wird versucht, über die „Unmittelbarkeit“ des Vorgefundenen hinauszugehen und in begrifflicher und theoretischer Analyse von konkreten Formen gesellschaftlicher Reproduktion einen Beitrag zur sozialwissenschaftlichen Theoriebildung zu leisten.

Der Anspruch an theoretische Fundierung in den Arbeiten des Instituts zielt jedoch nicht auf die Ausarbeitung globaler Theorien „spätkapitalistischer Gesellschaften“, in denen zwar Aussagen über objektive gesellschaftliche Strukturen und Entwicklungstendenzen gemacht werden, der Zusammenhang zwischen konkreten empirischen Erscheinungsformen und jenen objektiven gesellschaftlichen Bedingungen jedoch im Dunkeln bleibt oder nur unvermittelt hergestellt werden kann.

Werden keine theoretischen Bemühungen angestellt, um die konkrete Vermittlung gesellschaftlicher Strukturbedingungen kapitalistischer Produktionsformen in empirischen Untersuchungsobjekten aufzuzeigen, bleibt der Erklärungswert gesellschaftstheoretischer Ansätze relativ gering, bleibt es bei der unverbundenen Gegenüberstellung von angewandter Forschung und theoretischer Grundlagenforschung.

Auf die Überwindung dieses Gegensatzes richten sich die Intentionen des Instituts, indem es in seinen Arbeiten auch den Vermittlungsprozeß selbst zum Gegenstand theoretischer und empirischer Untersuchungen macht. In der inhaltlichen Forschungsperspektive schlägt sich dieses Bemühen in der Konzentration auf zwei zentrale analytische Kategorien nieder.

(1) Auf der Grundlage theoretischer Annahmen über Strukturbedingungen einer industriell-kapitalistischen Gesellschaft wird die Analyse und die begriffliche Durchdringung des Verhältnisses von Betrieb (als analytischem Begriff) und allgemeinen Bedingungen gesellschaftlicher Produktion zum zentralen Bezugspunkt theoretischer und empirischer Arbeiten. Im Betrieb schlägt sich – auf der gegenwärtigen Stufe der Entwicklung des gesellschaftlichen Verwertungszusammenhangs – konkret das jeweilige gesellschaftliche Verhältnis von Arbeit und Kapital als „unmittelbares“ Handlungs- und Entscheidungsproblem nieder. Über die in analytischen Dimensionen zu fassenden Strategien von Betrieben kann der Durchsetzungsprozeß der objektiven gesellschaftlichen Strukturbedingungen in konkrete betriebliche Handlungsbedingungen und betriebliche Interessen untersucht werden.

(2) In derselben Perspektive setzt der zweite Forschungsschwerpunkt des Instituts an der analytisch-begrifflichen Bestimmung der Kategorie des Staates an. Staatliche und andere öffentliche Institutionen und Aktivitäten werden in ihrer Funktion und Genese als Lösungsformen von Problemen des in seiner Struktur und Entwicklung widersprüchlichen gesellschaftlichen Verwertungszusammenhangs bestimmt.

Diese beiden zentralen Forschungsperspektiven wurden und werden im Institut in einzelnen Forschungsprojekten formuliert und bearbeitet, die sich – wenn auch in unterschiedlicher Weise – als je spezifische Erklärungsschritte zur Ausarbeitung der genannten theoretischen Ansätze verstehen. Auch dort, wo in überwiegend empirischen Untersuchungen dieser theoretische Impetus nicht ausgewiesen wird, ist er implizit in Auswahl, Durchführung und Zielsetzung in das jeweilige Forschungsprojekt eingegangen.

Da der theoretische Anspruch nie isoliert, sondern immer in Verbindung mit der Frage nach der politischen und praktischen Relevanz von Forschungsprojekten gestellt wird, glaubt das Institut, den Dua-

lismus von unreflektierter anwendungsorientierter Forschung und politisch irrelevanter theoretischer Forschung als falsche Alternative ausweisen und überwinden zu können. Das Institut sucht dies gerade in seinen empirischen und anwendungsorientierten Forschungen nachzuweisen.

Das Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e. V., München, besteht seit 1965 in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins mit anerkannter Gemeinnützigkeit. Mitglieder sind vorwiegend Münchener Sozialwissenschaftler. Die etwa 25 Mitarbeiter sind Volkswirte, Soziologen, Juristen. Das Institut finanziert sich ausschließlich über seine laufenden Projekte.<sup>1</sup>

INSTITUT FÜR SOZIALWISSEN-  
SCHAFTLICHE FORSCHUNG E. V.  
MÜNCHEN

1 Über die bisher durchgeführten und veröffentlichten sowie die gegenwärtig bearbeiteten Forschungsprojekte gibt eine Liste im Anhang dieses Bandes Aufschluß.



## Inhalt

<b>Vorwort</b>	9
<b>Einleitung</b>	15
1. Der bildungspolitische Ausgangspunkt	15
2. Untersuchungsansatz	19
a) Zur Analyse der Entscheidungssituation von Abiturienten	21
b) Ausbildungs- und Einsatzmöglichkeiten von Abiturienten ohne Studium	22
3. Zur Struktur des Berichts	24

### **Teil A: Die Berufs- und Ausbildungsentscheidung der Abiturienten**

Kapitel I: Das Material	27
Kapitel II: Die Ausbildungspläne der Abiturienten	31
1. Die Entscheidung der Abiturienten für alternative Aus- bildungsgänge	31
2. Intensität der Studienorientiertheit	32
Kapitel III: Das Studium im Urteil der Abiturienten	34
Kapitel IV: Beurteilungshintergrund	39
1. Vorstellungen vom Beschäftigungssystem	39
2. Die Wirkung der Bildungstradition	41
Kapitel V: Charakterisierung der nichtstudierenden Abitu- rienten	46
Kapitel VI: Mögliche Veränderungen in den Ausbildungsplä- nen von Abiturienten	52
Kapitel VII: Anforderungen der Abiturienten an Alternativen zum Studium	59

### **Teil B: Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen von Abiturienten ohne Studium**

Einleitung	71
Kapitel I: Ausbildungsweg und Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium – Versuch eines Überblicks	76
1. Das Material	76

2. Erlernter und ausgeübter Beruf von männlichen Abiturienten ohne Studium — Ergebnisse der Sonderauswertung des Mikrozensus von 1964 durch das IAB . . . . .	77
3. Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsmerkmalen . . . . .	80
a) Öffentlicher Dienst . . . . .	80
b) Private Wirtschaft . . . . .	81
4. Ausbildung und Tätigkeit . . . . .	82
a) Öffentlicher Dienst . . . . .	82
b) Private Wirtschaft . . . . .	83
5. Die hierarchische Position . . . . .	85
a) Öffentlicher Dienst . . . . .	85
b) Private Wirtschaft . . . . .	86
6. Entwicklungstendenzen . . . . .	87
a) Quantitative Entwicklung . . . . .	87
b) Absichten der Wirtschaft im Hinblick auf die zukünftige Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium . . . . .	88
7. Weitere Fragestellungen . . . . .	89
Kapitel II: Einsatzmechanismen und Beschäftigungsbedingungen von Abiturienten ohne Studium — Monographische Analysen	
1. Theoretische und methodische Vorbemerkungen . . . . .	91
a) Prinzipien bei Rekrutierung und Einsatz qualifizierter Arbeitskräfte . . . . .	91
b) Aufgabe, Operationalisierungsprobleme und Struktur der Monographien . . . . .	95
2. Der Handelssektor . . . . .	102
a) Die zu untersuchenden Berufspositionen . . . . .	102
b) Die Entwicklung relevanter Berufspositionen . . . . .	104
c) Zur Rekrutierungspolitik . . . . .	110
d) Die Beschäftigungsbedingungen für Abiturienten ohne Studium . . . . .	117
e) Verallgemeinerung der Ergebnisse . . . . .	126
3. Der Bankensektor . . . . .	129
a) Die zu untersuchenden Berufspositionen . . . . .	129
b) Die Entwicklung relevanter Berufspositionen . . . . .	131
c) Zur Rekrutierungspolitik . . . . .	137
d) Die Beschäftigungsbedingungen für Abiturienten ohne Studium . . . . .	147
e) Verallgemeinerung der Ergebnisse . . . . .	158

4. Der Versicherungssektor . . . . .	163
a) Die zu untersuchenden Berufspositionen . . . . .	163
b) Die Entwicklung relevanter Berufspositionen . . . . .	166
c) Zur Rekrutierungspolitik . . . . .	173
d) Die Beschäftigungsbedingungen für Abiturienten ohne Studium . . . . .	181
e) Verallgemeinerung der Ergebnisse . . . . .	189
5. Der Industriesektor/Technischer Bereich . . . . .	190
a) Die Sondersituation in der Industrie . . . . .	190
b) Die mathematisch-technischen Assistenten . . . . .	192
c) Die sonstigen Assistentenberufe . . . . .	198
6. Der Industriesektor/Kaufmännischer Bereich (I) . . . . .	204
a) Die zu untersuchenden Berufspositionen . . . . .	204
b) Die Entwicklung relevanter Berufspositionen . . . . .	205
c) Zur Rekrutierungspolitik . . . . .	207
d) Die Beschäftigungsbedingungen für Abiturienten ohne Studium . . . . .	212
7. Der Industriesektor/Kaufmännischer Bereich (II) . . . . .	217
a) Die zu untersuchenden Berufspositionen . . . . .	217
b) Die Entwicklung relevanter Berufspositionen . . . . .	219
c) Zur Rekrutierungspolitik . . . . .	221
d) Die Beschäftigungsbedingungen für Abiturienten ohne Studium . . . . .	226
e) Verallgemeinerung der Ergebnisse . . . . .	231
8. Der öffentliche Dienst . . . . .	233
a) Vorbemerkung . . . . .	233
b) Abiturienten ohne Studium im öffentlichen Dienst . . . . .	233
c) Das Interesse des öffentlichen Dienstes an Abiturienten ohne Studium . . . . .	237
d) Entwicklungstendenzen . . . . .	238
e) Der öffentliche Dienst als Absorptionsraum für Abiturienten ohne Studium . . . . .	241
f) Das Interesse der Abiturienten an Ausbildung und Tätigkeit im öffentlichen Dienst . . . . .	242
Kapitel III: Die Beschäftigungssituation von Abiturienten ohne Studium – Eine Zusammenfassung . . . . .	246
1. Die Qualifikation des Abiturienten ohne Studium . . . . .	246
2. Der berufliche Einsatz von Abiturienten ohne Studium . . . . .	247
a) Eingrenzung auf Einsatzbereiche . . . . .	247

b) Strukturmodell des distributiv-administrativen Sektors	249
c) Die „mittlere Ebene“ . . . . .	251
d) Betriebliches Interesse an Abiturienten ohne Studium .	253
e) Verhalten der Betriebe gegenüber den Abiturienten ohne Studium . . . . .	255
f) Einsatztypen . . . . .	258
3. Die Attraktivität der Einsatzbedingungen . . . . .	262
a) Attraktivität des Einsatztyps „Gehobenes Fachpersonal“	262
b) Attraktivität des Einsatztyps „Hochqualifizierte Praktiker“ . . . . .	263
c) Attraktivität des Einsatztyps „Assistenten“ . . . . .	264
d) Attraktivität des öffentlichen Dienstes . . . . .	264
4. Neue Tätigkeitsfelder für Abiturienten ohne Studium . .	264
a) Einsatz von Abiturienten in anderen als distributiv-administrativen Sektoren des Beschäftigungssystems . . .	265
b) Neue Möglichkeiten für Abiturienten innerhalb des distributiv-administrativen Sektors . . . . .	266
c) Zusammenfassung . . . . .	272
5. Besetzungsmengen . . . . .	273
a) Vorbemerkung . . . . .	273
b) Das mengenmäßige Gewicht der Einsatztypen . . . .	274

## **Teil C: Bildungspolitische und bildungsplanerische Schlußfolgerungen**

1. Die Verteilung auf die unterschiedlichen Bildungsgänge . .	279
2. Curricula der Sekundarstufe 2 . . . . .	281
3. „Praktische“ und „theoretische“ Ausbildungsgänge im Tertiärbereich des Bildungswesens . . . . .	282
4. Die Fragwürdigkeit punktueller Innovationen im Bildungssystem . . . . .	287

## **Anhang . . . . . 289**

I. Tabellen . . . . .	291
zu Teil A . . . . .	292
zu Teil B . . . . .	329
II. Materialübersicht . . . . .	350
III. Literaturverzeichnis . . . . .	353



## Vorwort

Die hiermit vorgelegte Untersuchung ist Teil einer langfristig angelegten Arbeitsperspektive des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, deren Ziel sich sehr verkürzt als die Klärung wichtiger Aspekte des Zusammenhangs zwischen Bildungssystem und Beschäftigungssystem bezeichnen ließe und der eine ganze Reihe weiterer, bereits abgeschlossener oder laufender Studien des Instituts zuzurechnen ist.

Die Arbeiten in dieser Perspektive wurden zunächst — in den Jahren 1968/69 — noch durchaus als Verbesserungen und Modifikationen der Frage nach dem „Bedarf“ an Absolventen bestimmter Ausbildungseinrichtungen verstanden. Besonders charakteristisch hierfür ist eine Prognose des Bedarfs an Mathematikern und Naturwissenschaftlern im Höheren Schuldienst bis 1980, die im Auftrag der Stiftung Volkswagenwerk (im Zusammenhang mit ihrem Studienförderungsprogramm für den mathematisch-naturwissenschaftlichen Nachwuchs zum Höheren Lehramt) erstellt wurde<sup>1</sup>.

Auch eine kurz darauf in Angriff genommene Untersuchung über Ingenieure und technisches Personal im deutschen Maschinenbau<sup>2</sup> stellte anfänglich noch die Bedarfsperspektive in den Vordergrund; erst in der Auswertung der Ergebnisse zeigte sich dann, daß kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Zahl der in einem Betrieb beschäftigten Arbeitskräfte eines bestimmten Ausbildungstyps und betrieblichen Merkmalen besteht. Zwar läßt sich der Bedarf an technischem Personal insgesamt einigermaßen genau aus ökonomischen, produktions- und produkttechnischen Daten ableiten, doch können die Betriebe bei der Deckung dieses Bedarfs in recht großem Umfang — auch wenn sie sich dessen nicht im einzelnen bewußt sind — zwischen Absolventen sehr verschiedener Ausbildungseinrichtungen (und innerbetrieblichen Aufsteigern) wählen.

1 Vgl. *Lutz, B., Kammerer, G.*, Mathematiker und Naturwissenschaftler an Gymnasien — Bedarf im Jahre 1980, Carl Hanser Verlag, München 1970.

2 Vgl. *Kammerer, G., Lutz, B., Nuber, Chr.*, Ingenieure und technisches Personal — eine Studie über Bedarf, Angebot und Einsatz im deutschen Maschinenbau, München 1970.

Im Zuge einer anschließenden Studie, in der mögliche Ansätze zu einer umfassenden statistisch-empirischen Untersuchung von Bedarf und Einsatzmöglichkeiten akademisch ausgebildeter Arbeitskräfte zu explorieren waren, bestand dann Gelegenheit, diesen Zusammenhängen näher nachzugehen. Hierbei wurde vor allem deutlich, wie ungeklärt in den bisherigen bildungsökonomischen Untersuchungen zum Akademikerbedarf der Begriff der Akademikerqualifikation im besonderen und der Bildungsqualifikation im allgemeinen war; eine schärfere Fassung dessen, was das Spezifikum akademischer Arbeit ausmacht, verweist bald auf fundamental verschiedene Einsatzsituationen, die ihrerseits eng mit den jeweils vorherrschenden Formen der Arbeitsteilung zwischen Arbeitskräften verschiedener Ausbildung, formaler Qualifikation und formalem Status bzw. besonderen Arten gesellschafts-ökonomischer Leistungen zusammenhängen, bei deren Erbringung überwiegend akademische Arbeit eingesetzt wird<sup>3</sup>.

Die im Zuge dieser Studie entwickelte These, daß eine Bedarfsermittlung im traditionellen Sinn nur für bestimmte Typen akademischer Arbeit (und damit ganz bestimmte universitäre Fachrichtungen) sinnvoll ist, hingegen überall sonst der mögliche bzw. wünschenswerte Einsatz von Akademikern nicht ohne Bezugnahme auf den jeweiligen „Gesamtarbeiter“, seine innere Strukturierung und damit die Einsatzmöglichkeiten und Berufschancen von Arbeitskräften nicht-akademischer Ausbildung bestimmt werden kann, wies der — quantitativ nur marginalen — Gruppe von Abiturienten, die entgegen der dominierenden Tendenz ohne Studium in das Erwerbsleben eintreten, eine mögliche Schlüsselstellung im Hinblick auf weiterführende Fragestellungen zu. So entschloß sich das Institut im Winter 1970/71, den ihm vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft angebotenen Forschungsauftrag anzunehmen, dessen Ergebnisse hiermit veröffentlicht werden, obwohl gegenüber den bildungsplanerischen Absichten, die zur Vergabe dieses Auftrags führten, sehr große Vorbehalte anzumelden waren.

Aus dem gleichen Grund schloß sich Burkart Lutz dem Antrag von Hermann Freudenberg im Ausschuß „Berufliche Bildung“ des

3 Vgl. insbesondere *Lutz, B., Krings, I.*, Überlegungen zur sozioökonomischen Rolle akademischer Qualifikation, HIS-Brief 18, Hannover 1971.

Ferner auch *Lutz, B., Krings, I., Fleischer, J.*, Überlegungen zum Problem des „Bedarfs“ an hochqualifizierten Arbeitskräften und seine Prognose, HIS-Brief 10, Hannover 1970.

Deutschen Bildungsrats auf die Einsetzung einer besonderen Arbeitsgruppe an, die sich mit der Ausbildung von Abiturienten außerhalb der Hochschule zu beschäftigen hatte, trat dieser Arbeitsgruppe selbst bei und sicherte, daß durch Kooptation eines der beiden Mitglieder des Untersuchungsteams ein enger ständiger Kontakt zwischen der Tätigkeit der Arbeitsgruppe und der Untersuchung des Instituts gewährleistet war. Die inzwischen vom Bildungsrat verabschiedete, von der Arbeitsgruppe erstellte Empfehlung und die zahlreichen Wechselwirkungen zwischen den Diskussionen in der sogenannten Abiturienten-Arbeitsgruppe einerseits und der Abiturientenstudie des ISF andererseits, haben die damaligen Erwartungen weitgehend bestätigt.

Schon bei den ersten im Zuge der Abiturientenstudie angestellten Erhebungen wurde sichtbar, daß – komplementär zu der in der erwähnten Studie über den deutschen Maschinenbau nachgewiesenen (und auch von der etwa gleichzeitig im Max-Planck-Institut für Bildungsforschung formulierten „Penetrationsthese“ implizierten) Beeinflussung der Beschäftigungsstrukturen durch das Angebot an Arbeitskräften verschiedener formaler Bildung und Ausbildung mit einer hochgradigen Beeinflussung des Bildungsverhaltens durch die unterschiedlichen beruflichen Chancen gerechnet werden muß, die Bildungsabschlüsse verschiedener Art eröffnen.

Dies hatte für die weiteren Arbeiten des Instituts in der hier interessierenden Perspektive zwei Konsequenzen:

Einmal galt es, den Zusammenhang zwischen Steuerung des Bildungsverhaltens durch die Perzeption von Beschäftigungschancen einerseits und unterschiedlicher tatsächlicher „Verwertung“ von Arbeitskräften verschiedenen Bildungsniveaus andererseits, an weiteren konkreten Beispielen zu untersuchen, wobei ein möglichst großer Kontrast zu den Abiturienten ohne Studium wünschenswert war.

Hierzu diente u. a. eine vorwiegend qualitative Analyse von Bildungsweg, beruflichem Einsatz und Selbstverständnis graduerter Ingenieure<sup>4</sup>.

Zum anderen war der für die aktuelle Bildungspolitik wie Bildungsplanung außerordentlich bedeutsamen Frage nachzugehen, in welchem Grad die Einsicht in die mit unterschiedlichen Bildungsab-

4 Vgl. *Kammerer, G., Lutz, B., Tress, M.*, Graduierte Ingenieure – Materialien zur Bestimmung einer Qualifikation, Veröffentlichung in Vorbereitung.

schließen verknüpften unterschiedlichen Erwerbschancen Veränderungen im traditionellen Bildungsverhalten, vor allem bei den bisher bildungsfernen Bevölkerungsschichten, auslösen können.

Zu diesem Zweck wurde dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft die Durchführung zweier paralleler Untersuchungen vorgeschlagen, die jeweils das Bildungsverhalten von Schülern weiterführender schulischer Einrichtungen beruflicher Bildung – bei technisch-gewerblichen Fachrichtungen und bei kaufmännisch-administrativen Fachrichtungen – zum Gegenstand haben<sup>5</sup>.

Die nächste Arbeitsphase wird – neben empirischen Untersuchungen, die sich jeweils auf besonders charakteristische Einzelgruppen oder Einzelsituationen richten – in dem Versuch zu bestehen haben, die bisherigen Überlegungen und das bisher gesammelte empirische Material systematischer zu verarbeiten. Bei dieser theoretischen Phase wird es erstens um die Klärung zentraler Begriffe, wie etwa das der Qualifikation, zweitens um eine kritische Überprüfung bildungspolitischer Prinzipien, wie etwa der Integration von beruflicher und allgemeiner Bildung und drittens endlich um die Diskussion von Erklärungsschemata aktueller Entwicklungstendenzen im Bildungs- und im Beschäftigungssystem und ihrer Interdependenz gehen. Die Auseinandersetzung mit Problemen stellt den Arbeitsabschnitt 1973/74 eines Teilprojekts aus dem Sonderforschungsbereich 101 der Universität München (Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung) dar, an dem das Institut für sozialwissenschaftliche Forschung beteiligt ist und der seit Anfang dieses Jahres von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert wird.

Die Durchführung der Erhebungen, die Auswertung der Befunde und die Abfassung des Berichts lagen in den Händen von Inge Krings und Christoph Nuber. Beratend war an der Untersuchung Burkart Lutz und Friedrich Weltz als Mitglieder der Institutsleitung beteiligt. An den technischen Arbeiten der Materialbeschaffung und -aufbereitung wirkten mit Frau Helga Müller-Hübsch, Frau Anne-Marie Nase, Frau Ilse Brassers und Herr Gerulf Augustin.

Die Erhebungen, deren Ergebnisse im folgenden darzustellen sind, wären nicht möglich gewesen ohne das hohe Interesse und die aktive Unterstützung vieler Personen – in den Vorständen, den Personal- und Ausbildungsabteilungen der untersuchten Unternehmen; in den

5 Beide Untersuchungen befinden sich im Abschluß. Ihre Ergebnisse werden voraussichtlich noch 1973 oder 1974 veröffentlicht.

Kultusministerien und Schulbehörden der Länder, in denen die Abiturienten befragt wurden; in den Schulen und sonstigen Ausbildungseinrichtungen, in denen Befragungen stattfanden; endlich in verschiedenen öffentlichen Stellen, von denen Material und Informationen beschafft werden mußten —, die hier einzeln zu nennen nicht nur aus Platzgründen, sondern zum Teil auch wegen der zugesicherten Anonymität unmöglich ist. Ihnen allen sei hier der besondere Dank des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung und des Untersuchungsteams ausgesprochen. Gleiches gilt auch für die Mitglieder der Abiturienten-Arbeitsgruppe und die Damen und Herren, die in der einen oder anderen Weise an deren Arbeiten beteiligt waren.



# Einleitung

## 1. Der bildungspolitische Ausgangspunkt

Bildungspolitische Fragen werden seit einigen Jahren unter zwei Gesichtspunkten diskutiert: dem der inhaltlichen Fassung des Prinzips der Chancengleichheit sowie in der ökonomischen Perspektive der Produktion von Qualifikationen.

Zunächst zielten beide Argumente mit ihren bildungspolitischen Forderungen in die gleiche Richtung: beide forderten die Expansion des Bildungswesens, d. h. speziell die Expansion der weiterführenden Schulen und Hochschulen.

Am deutlichsten ins öffentliche Bewußtsein drangen dabei Dahrendorfs Untersuchungen des Anteils von Arbeiterkindern in Gymnasien und Hochschulen und seine Forderung nach „Bildung als Bürgerrecht“ sowie Georg Pichts Warnungen vor einer aufgrund der geringen Abiturientenzahlen heraufziehenden „deutschen Bildungskatastrophe“, die die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft beeinträchtigen würde: „Die Zahl der Abiturienten bezeichnet das geistige Potential eines Volkes, und von dem geistigen Potential sind in der modernen Welt die Konkurrenzfähigkeit der Wirtschaft, die Höhe des Sozialprodukts und die politische Stellung abhängig.“<sup>1</sup>

Die Expansionsforderungen wurden von der Bildungspolitik aufgenommen, sie schlugen sich in Aktionen der Bildungswerbung und bildungspolitischen Zielsetzungen zur Erhöhung der Schülerzahlen in weiterführenden Schulen nieder, die heute ihre – damals gewünschten – Auswirkungen zeigen.

In der Zwischenzeit hat sich die bildungspolitische Situation bzw. ihre Beurteilung grundlegend gewandelt: Statt von einem „Abiturientendefizit“ spricht man von „Studentenescalation“ und „Bildungsboom“ und warnt vor einem „akademischen Proletariat“.<sup>2</sup>

1 Picht, G., Die deutsche Bildungskatastrophe, München 1965, S. 17.

2 Die Entwicklung der Beurteilung ist recht gut an den Publikationen eines Autors abzulesen: von Josef Hitpaß erschien 1964 Abiturientendefizit – versagt unser Schulsystem, 1970 Studentenescalation – Expansion der Studentenzahlen zum Jahre 2000 und ebenfalls 1970, in Zusammenarbeit mit Albert Mock: Bildungsboom; Prognosen, Pro-

Ursache für die negative Beurteilung der Expansion im Bildungswesen scheinen weniger die Kapazitätsprobleme im Bildungsbereich, d. h. die mangelnde Aufnahmefähigkeit der Hochschule zu sein, als vielmehr *Kapazitätsprobleme im Beschäftigungssystem*.<sup>3</sup> Weder könne das Beschäftigungssystem — so wird behauptet — derart viel *Hochqualifizierte* mit ihren Ansprüchen an eine ihrer Ausbildung entsprechende Einstufung in der vertikalen Struktur des Beschäftigungssystems aufnehmen, noch erfordere die arbeitsteilige Organisation des Beschäftigungssystems in der horizontalen Dimension derart viele *wissenschaftlich-theoretisch* Ausgebildete, sie habe demgegenüber einen hohen Bedarf an „Praktikern“.

Diese Argumente wurden von der offiziellen Bildungspolitik weitgehend aufgenommen. Da die Expansion im sekundären Bereich des Bildungssystems, zumindest was die Abiturientenzahlen der nächsten Jahre betrifft, kaum zurückzudrängen ist, wird der Versuch gemacht, die bisher bestehende Koppelung von Abitur und Hochschuleintritt aufzulösen. In den neueren bildungspolitischen Planungen werden die Eingangsquoten in die Gesamthochschule niedriger als die Abgangsquoten der Schüler der Sekundarstufe 2 angesetzt. Der Ausleseprozeß soll sowohl über ein differenziertes Angebot an Bildungsgängen in der Sekundarstufe 2, deren Hauptmerkmal die Trennung in studienbezogene und berufsbezogene Bildungsgänge ist, wie über das Angebot von Ausbildungsgängen für Abiturienten außerhalb der Hochschule erfolgen. Dabei werden der berufsbezogene Abschluß der Sekundarstufe 2 und die Ausbildung von Abiturienten außerhalb der Hochschule nicht grundsätzlich als aufeinanderfolgend angesehen, um das Prinzip der Durchlässigkeit nicht zu gefährden.<sup>4</sup> Man hofft

jektionen, Pläne bis zum Jahr 2000. Zu den Warnungen vor einem „akademischen Proletariat“ vgl. Schlaffke, W., *Akademisches Proletariat?*, Reihe: Texte, Thesen, Bd. 26, Osnabrück 1972; Kroeber-Keth, L., *Zuviel Akademiker? — Plädoyer für eine praxisbezogene Hochschulausbildung*, Freiburg 1972.

- 3 Auch Kostenargumente und der Hinweis auf das Interesse eines Teils der Abiturienten an einer praktischen Berufsausbildung werden weitgehend nur zur Stützung des Beschäftigungsarguments herangezogen.
- 4 Die diesen Überlegungen zugrunde liegenden Quotierungen bezogen auch die Entwicklung von Fachoberschulen mit ein, bzw. sie basierten auf Prognosen über das Bildungsverhalten von Fachoberschülern. Mit der Annahme, daß nur 60 % der Fachoberschüler in die Fachhochschule bzw. Gesamthochschule eintreten werden, schien es mög-



jedoch, daß durch eine solche Organisation im Bildungswesen zahlreiche Abgänger der Sekundarstufe 2 *nicht* in die Hochschule eintreten.

Über die Möglichkeiten von Ausbildungsgängen außerhalb der Hochschule, d. h. über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten der Abiturienten, die den rechnerischen „Rest“ zwischen Abiturientenquote und Hochschuleingangsquote darstellen, wurden bisher kaum Überlegungen angestellt.<sup>5</sup> Hierzu kann lediglich eine optimistische Äußerung des Bildungsrats von 1969 angeführt werden, in der behauptet wird: „Es gibt genügend Berufslaufbahnen in Wirtschaft und Verwaltung außerhalb der wissenschaftlichen Hochschule (und neue müssen entstehen), die das Abitur als erwünschte Qualifikation voraussetzen.“<sup>6</sup>

An einer solchen Behauptung kann so lange festgehalten werden, als bildungs- und beschäftigungspolitische Zielsetzungen völlig außer acht gelassen werden. Es gibt heute sicherlich „genügend“ Beschäftigungsmöglichkeiten für Abiturienten ohne Hochschulstudium. Abiturienten können jeden Beruf ergreifen, der kein Studium voraussetzt: Sie können eine Lehre in der privaten Wirtschaft absolvieren, in die gehobene Laufbahn des Öffentlichen Dienstes und in die Bundeswehr eintreten. In all diesen Bereichen gibt es in gewissem Umfang Vorbilder und Traditionen, wie den Bankkaufmann und den Industriekaufmann in der privaten Wirtschaft oder im Öffentlichen Dienst die Laufbahn des Gehobenen Dienstes und die Offizierslaufbahn.

Angesichts des sinkenden Anteils der Abiturienten, die ohne Stu-

lich, die Hochschuleintrittsquoten niedriger als die Abiturientenquoten (incl. Fachabitur) zu setzen. Heute zeigt sich jedoch — so beabsichtigen im Jahr 1972 93,6 % der Entlassschüler von Fachoberschulen in die Gesamthochschule überzutreten —, daß diese Annahme unzulässig ist und daß Abiturienten (auch unter dem bildungspolitischen Gesichtspunkt der Gleichwertigkeit von Bildungsgängen) unabhängig von der Institution, in der das Abitur erworben wurde, in ihrem Bildungsverhalten als relativ homogene Gruppe angesehen werden müssen.

5 Kurz nach Vergabe des Untersuchungsauftrags setzte der Bildungsrat eine Arbeitsgruppe ein, die sich seitdem mit dem Problem der Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium befaßt hat und deren Äußerungen in eine Empfehlung eingehen werden.

6 Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission, Zur Neugestaltung der Abschlüsse im Sekundarschulwesen, Bonn 1969, S. 41.

dium in den Beruf gehen<sup>7</sup>, wäre jedoch zu fragen, unter welchen Bedingungen den Abiturienten solche Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten angeboten werden und wie diese Bedingungen unter bildungs- und beschäftigungspolitischen Postulaten zu bewerten sind. Weiterhin wäre zu fragen, welche Realisierungschancen ein umfangreiches Ausbildungsprogramm außerhalb der Hochschule hat, berücksichtigt man sowohl die Entscheidungen zukünftiger Abiturienten wie auch die personalpolitischen Zielsetzungen der Beschäftiger.

Diesen Fragen nachzugehen, d. h. eine Analyse der Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen von Abiturienten ohne Studium zu liefern, ist Aufgabe der hier vorgelegten Untersuchung.

Dabei war bewußt, daß diese Fragestellung, die sich isoliert auf die Gruppe der Abiturienten richtet, die den Weg ins Berufsleben *nicht* über eine Ausbildung an der Gesamthochschule gehen soll, im Grunde zu eng ist. Denn Abiturienten sind sowohl von ihrem Selbstverständnis wie von den Einsatzprinzipien der Beschäftigten her gesehen hochqualifizierte Arbeitskräfte, und Ausbildungs- und Beschäftigungsprobleme betreffen demnach die gesamte Gruppe der Hochqualifizierten, schließen also die Akademiker mit ein.

Die hier vorgelegte Untersuchung konnte nur begrenzt auf diese umfassende Fragestellung eingehen. Aber nicht nur aus Auftragsgründen erscheint eine solche Begrenzung auf Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen von Abiturienten ohne Hochschulstudium zunächst legitim:

- um zu prüfen, inwieweit solche Ausbildungsgänge, die, auch in dieser Verengung, immer wieder in die bildungspolitische Diskussion eingebracht werden, als ein unter bildungspolitischen und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen *möglicher* Übergang vom Bildungssystem in die Berufstätigkeit angeboten und unterstützt werden könnten, und
- um am Beispiel einer Qualifikationsgruppe zu untersuchen, wie Beschäftigte auf das Qualifikationsangebot aus dem Bildungssystem reagieren und welche Wirkungen das vollzogene oder antizipierte Verhalten der Beschäftigten auf das Bildungssystem hat, d. h. einen Beitrag zu liefern zur Analyse der Beziehungen zwischen Bildungssystem und Beschäftigungssystem.

7 Vgl. Schwarz, K., Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, Die Studienabsichten der Abiturienten des Schuljahrgangs 1970/71, in WiSta 10/1971, S. 609 ff.

Die übergreifenden Fragestellungen wurden im Laufe der Untersuchung jedoch nicht verdrängt. Sie werden um so wichtiger, je schwieriger sich die Einführung einer Ausbildung für Abiturienten außerhalb der Hochschule darstellt.

## 2. Untersuchungsansatz

Eine Untersuchung der Bedingungen und Möglichkeiten der Beschäftigung von Abiturienten ohne Hochschulstudium könnte grundsätzlich sowohl am *Bedarf* der Beschäftiger an Abiturienten wie an der *Attraktivität* der angebotenen Arbeitsbedingungen für die Abiturienten ansetzen. Aus methodischen und bildungspolitischen Gründen wie auch aus Gründen der Plausibilität wurde die Untersuchung der Bedingungen der Attraktivität privilegiert:

(1) Theoretische und methodische Überlegungen zeigen, daß eine Bedarfsbestimmung kaum möglich ist.<sup>8</sup> So kann ein veränderter Bedarf, indiziert sowohl durch die artikulierte Nachfrage wie durch den tatsächlichen Einsatz an Abiturienten und Hochschulabsolventen bereits die Folge der Anpassung an ein verändertes Angebot von Abiturienten und Hochschulabsolventen sein. Zu fragen wäre dann nach den Gründen für ein derart verändertes Angebot bzw. nach der Interdependenz von Angebot und Nachfrage.

(2) Vieles spricht dafür, daß die Abiturienten ihre Entscheidung auf dem von ihnen perzipierten *sozioökonomischen Wert von Bildung* in unserer Gesellschaft aufbauen, d. h. „mehr“ Bildung sowohl im Hinblick auf ein höheres Einkommen wie auf ein höheres Prestige anstreben.

Dieser sozioökonomische Wert von Bildung als ein Merkmal des Beschäftigungssystems spiegelt sich in der Intention und Struktur unse-

8 Vgl. Lutz, Krings, Fleischer: Überlegungen zum Problem des „Bedarfs“ an hochqualifizierten Arbeitskräften und seiner Prognose, HIS-Brief 10, Hannover, 1970;

Vgl. Alex, Institut für sozioökonomische Strukturforchung: Gutachten zum Thema „Forschungsprogramm zum qualitativen und quantitativen Bedarf an Hochschulabsolventen“, Köln 1970;

Vgl. Tagung des Vereins für Socialpolitik, Innsbruck, 1970, Arbeitskreis Bildungsökonomie (Referate von Riese und Widmaier und Diskussionsbeiträge).

res Bildungssystems, in dem das Abitur nicht als Berufsbefähigungsnachweis, sondern als Hochschulreife verstanden wird, so daß die Berufseinmündung nach dem Abitur als Abweichung von der Norm gelten muß.

(3) Bildungspolitisch besteht die Notwendigkeit, auf Bedingungen des Beschäftigungssystems einzuwirken, anstatt eine Anpassung des Bildungssystems an das Beschäftigungssystem zu vollziehen, deshalb, weil aus den im folgenden angeführten Gründen die Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten für Abiturienten ohne Studium nur als *frei-wählbare Alternativen* zum Hochschulstudium angeboten werden können:

- Eine Steuerung der Abiturientenströme durch *Leistungsauslese*, die den Anspruch auf längeren Verbleib im Bildungssystem von Stufe zu Stufe von den auf der vorhergehenden Stufe gezeigten Leistungen abhängig macht, ist sowohl aus wissenschaftlichen als auch aus bildungs- und sozialpolitischen Gründen fragwürdig. Denn weder gibt es allgemein anerkannte Methoden der Leistungsmessung noch wäre, auch bei Erstellung von objektiven Leistungskriterien, eine strenge *Leistungsauslese* mit den Grundprinzipien der gegenwärtigen Bildungsreform, nämlich dem Prinzip maximaler *Leistungsförderung* und der Anerkennung verschiedenartiger, aber in sich gleichwertiger Begabungsstrukturen und Leistungsprofile, zu vereinbaren.
- Eine *Zwangssteuerung* der Abiturientenströme, die überhaupt nur möglich wäre, wenn der Bedarf der Zukunft inhaltlich genau fixiert und quantifiziert vorläge, ist mit den im Grundgesetz verankerten Freiheiten nicht vereinbar.

Außerdem würden auch Leistungsauslese und Zwangssteuerung die Entwicklung von Vorstellungen über die Berufstätigkeit der so Herausgeprüften oder Zwangsgesteuerten erfordern.

(4) Die Analyse der Attraktivitätsbedingungen *vor* der des „Bedarfs“ erscheint auch aus arbeitsmarkt- und personalpolitischen Gründen gerechtfertigt, da die Ansprüche der Abiturienten an den sozialen und vor allem *finanziellen* Status im Betrieb ein entscheidender Faktor bei der Bedarfsformulierung sind — die Formulierung des „Bedarfs“ folglich auch an die zu schaffende *Attraktivität* der Berufspositionen für Abiturienten ohne Studium gebunden ist.

Geht man von Attraktivitätsgesichtspunkten aus, so sind Voraussetzungen für die Bewältigung des skizzierten Problems bzw. die Durchsetzung der Lösungsvariante, einen Teil der Abiturienten den Weg ins Berufsleben nicht über eine Ausbildung an der Gesamthochschule nehmen zu lassen, einerseits das Vorhandensein von nichtakademischen Ausbildungswegen und Berufspositionen in ausreichender Menge, andererseits die Bereitschaft eines entsprechenden Teils der Abiturienten, solche Alternativen für sich zu akzeptieren.

Deshalb konzentriert sich die Untersuchung auf die Ausbildungs- und Einsatzmöglichkeiten von Abiturienten ohne Hochschulstudium im Beschäftigungsbereich und auf die berufliche Entscheidungssituation von Abiturienten und ihre Einflußgrößen.

Erst aus der Analyse sowohl der Entscheidungssituation der Abiturienten, in die als *ein* Faktor die Perzeption der vergangenen und die Erwartung der zukünftigen Beschäftigungs- und Ausbildungsbedingungen unterschiedlicher Qualifikationsgruppen eingeht, wie der des betrieblichen Verhaltens gegenüber der Gruppe der Abiturienten, in das als Bedingungsfaktor das Verhalten von Abiturienten als einer Qualifikationsgruppe am Arbeitsmarkt eingeht, können Schlußfolgerungen über Zukunftschancen bestehender Möglichkeiten und Bedingungen für die Schaffung *neuer* Möglichkeiten der Ausbildung und Beschäftigung von Abiturienten wie auch über die Inhalte von Tätigkeiten und Ausbildung bezogen werden.

### **a) Zur Analyse der Entscheidungssituation von Abiturienten**

Die Entscheidung der Abiturienten der letzten Jahrgänge über ihre weiteren Ausbildungswege ist in mehreren Befragungen festgestellt worden.<sup>9</sup> In den Ergebnissen zeigt sich, daß bei der Rolle, die die Höhere Schule und das Abitur in unserem Bildungssystem spielen, nämlich auf die Hochschule vorzubereiten bzw. „Hochschulreife“ zu attestieren, die Entscheidung eines Abiturienten, *nicht* zu studieren, ein Ausnahmefall sein muß.

Bei der nochmaligen Befragung der Abiturienten im Rahmen der hier vorgelegten Untersuchung ging es nicht um die bloße Feststellung dieser Entscheidung, ob Studium oder nicht, sondern um die Analyse der Gründe des Verhaltens der Mehrheit der studienorien-

<sup>9</sup> Vgl. Schwarz, K., a. a. O., S. 609 ff.; sowie Wirtschaft und Statistik, Heft 5/1972, S. 278 ff.

tierten, vor allem aber der Minderheitsgruppe der nicht-studienorientierten Abiturienten. Es sollte herausgefunden werden:

- welche Faktoren das Verhalten der Abiturienten in dieser Frage beeinflussen,
- wie hart die Studienorientierung der Mehrheit der Abiturienten ist und mit welchen Argumenten sie begründet wird, und
- unter welchen Bedingungen nicht-akademische Ausbildungswege bzw. -berufe gewählt werden.

Zur Beantwortung solcher Fragen standen zwei prinzipiell verschiedene Befragungspopulationen zur Diskussion:

- Abiturienten, die ihre Entscheidung bereits getroffen und deren Folgen in die Tat umgesetzt haben, also nicht-akademische Abiturienten im Hochschulsystem bzw. Akademiker im Berufsleben auf der anderen Seite;
- Primaner, die sich gerade in der zu untersuchenden Entscheidungssituation befinden.

Da das Auffinden der nicht-akademischen Abiturienten und der Akademiker im Beschäftigungssystem mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist, und es zudem ungewiß ist, ob die Kenntnis vergangener Entscheidungssituationen sehr viel dazu beitragen kann, die jetzigen Entscheidungsparameter und Perzeptionsmechanismen aufzudecken, wurde die zweite Befragungspopulation, die Primaner, für die Untersuchung privilegiert gewählt.

Mit der Analyse der entscheidungsbeeinflussenden Faktoren *heutiger* Abiturienten schien es zudem eher möglich, Spekulationen über das Verhalten *zukünftiger* Abiturienten in einem veränderten Bildungssystem anzustellen.

Abiturienten, die ohne Studium ins Beschäftigungssystem gegangen waren, wurden jedoch nicht vernachlässigt. Sie wurden im Rahmen der einzelbetrieblichen Analysen mit einem ähnlichen Fragebogen wie die Primaner befragt. Häufig fanden zudem intensive Gespräche mit ihnen statt.

## **b) Ausbildungs- und Einsatzmöglichkeiten von Abiturienten ohne Studium**

Die bloße Identifizierung von Berufspositionen, in denen nicht-akademische Abiturienten tätig sind, ließ das Mikrozensusmaterial 1964

weitgehend zu, so daß ein Katalog der wichtigsten Berufspositionen erstellt werden konnte.

Die *Amtliche Statistik* ist aber bisher und bis auf weiteres nicht in der Lage, persönliche, detaillierte, den bildungsmäßigen und beruflichen Werdegang des Berufspositionsinhabers beschreibende Merkmale zu liefern oder arbeitsplatzbezogene Charakteristika von Berufspositionen anzugeben, geschweige denn diese für personenorientierte Analysen fruchtbar zu machen, indem etwa die Brücke von der Arbeitsstätten- zur Volks- und Berufszählung geschlagen würde.

In diese Lücke der Amtlichen Statistik können im Augenblick gezielte statistische *Betriebserhebungen* stoßen, wie sie bereits zur Ermittlung von Informationen über umfangreichere Teilgruppen des Beschäftigungssystems durchgeführt wurden. Diese Methode der Datensammlung verliert jedoch zunehmend an Effizienz, je kleiner der Anteil des primär interessierenden Personenkreises an den Gesamtbeschäftigten wird. Die nicht-akademischen Abiturienten stellten 1964 nur etwa 1 % der Erwerbspersonen.

Um detaillierte Informationen über die Bedingungen zu erlangen, unter denen Abiturienten ohne Studium arbeiten, d. h. über ihre Entscheidungsbefugnisse, ihren finanziellen und sozialen Status im Betrieb sowie über die Gründe für die Rekrutierung von Abiturienten im Verhältnis zu Personen mit Mittlerer Reife sowie solchen mit Hochschulabschluß, wurde in dieser Untersuchung deshalb das Instrument der *Betriebsfallstudien* in ausgewählten Bereichen des Beschäftigungssystems herangezogen.<sup>10</sup>

Die Notwendigkeit einzelbetrieblicher Analysen für die vorliegende Untersuchung wird in Teil B, Kap. II, 1. ausführlicher begründet.

Um eine gewisse Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse der einzelbetrieblichen Analysen herzustellen und um die Auswahl der Beschäftigungsbereiche, in denen Betriebe untersucht werden sollten, zu steuern, wurden die Betriebsfallstudien durch eine *telefonische Kurzbefragung* von 966 repräsentativ ausgewählten Betrieben der Privatwirtschaft sowie einer *intensiven mündlichen Befragung* von 98 gezielt ausgewählten Betrieben ergänzt.

Die telefonische Kurzbefragung sollte klären, inwieweit in Betrieben mit unterschiedlicher Branchenzugehörigkeit und Beschäftigten-

10 Zum „Betriebsansatz“ vgl. *Altmann, N.*, u. a. (Institut für sozialwissenschaftliche Forschung) „Verhalten von Betrieben auf dem Arbeitsmarkt“, Teil I, München, Juni 1970, unveröffentlichtes Manuskript.

zahl Abiturienten ohne Studium überhaupt beschäftigt sind. Die mündliche Befragung sollte dann den Umfang, die Ausbildung sowie die Bedingungen des beruflichen Einsatzes von Abiturienten ohne Studium erkunden.<sup>11</sup>

### 3. Zur Struktur des Berichts

Die Struktur des Berichts folgt dem Untersuchungsansatz.

Im Teil A werden die Ergebnisse der Abiturientenbefragung dargestellt und interpretiert.

Teil B enthält in einem ersten Kapitel einen auf der Grundlage des vorliegenden empirischen Materials möglichen groben Überblick über Ausbildungswege und Beschäftigungssituationen von Abiturienten ohne Studium. In einem zweiten Kapitel erfolgt in monographischen Darstellungen der einzelbetrieblichen Untersuchungen und einer systematisierenden Zusammenfassung die Analyse des Interesses der Beschäftigten an Abiturienten ohne Studium und der daraus resultierenden Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen für diese Qualifikationsgruppe.

Sowohl die einzelnen Monographen wie die Zusammenfassung enthalten unter Berücksichtigung der Ergebnisse von Teil A Hinweise auf zukünftige Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten nicht-studierender Abiturienten.

Der Bericht wird abgeschlossen mit einer Diskussion der bildungspolitischen Bedeutung der Ergebnisse der Untersuchung.

Es wurde versucht, den ohnehin sehr ausführlichen Bericht von einer extensiven Materialdarstellung zu befreien. Auf Wunsch kann die ausführliche Darstellung des Materials vom ISF bezogen werden.<sup>12</sup>

Da die in den Monographien angestellten Überlegungen den wichtigsten Analyseschritt der Untersuchung ausmachen, wurden sie, obwohl Bedenken wegen ihres großen Umfangs bestanden, nur geringfügig gekürzt. Dem eiligen Leser wird empfohlen, sich auf die zusammenfassenden Abschnitte an verschiedenen Stellen des Berichts zu konzentrieren.

11 zu weiteren Materialien vgl. Teil B, Kap. I, 1.

12 Eine Übersicht dieser Materialdarstellungen befindet sich im Anhang, Anlage II.



## **Teil A**

### **Die Berufs- und Ausbildungsentscheidung der Abiturienten**



## Kapitel I:

### Das Material

Die Auseinandersetzung mit den Entscheidungen von Abiturienten über ihre Ausbildung und ihre berufliche Zukunft muß von dem zugrundeliegenden Entscheidungsprozeß ausgehen. Bis auf wenige theoretische Überlegungen zur Berufsfindung<sup>1</sup> und der bloßen Feststellung der Studienpläne von Abiturienten<sup>2</sup> lagen hierzu bei Beginn der Untersuchung keine geeigneten Informationen oder gar Analysen vor.

Die Ermittlung des Ziel- und Determinationshintergrunds der Ausbildungsentscheidungen mußte deshalb auf eigenen empirischen Arbeiten basieren, die sich auf zwei verschiedene Populationen richteten:

- Oberschüler an Gymnasien kurz vor der Reifeprüfung;
- Abiturienten in nicht-universitären Ausbildungsgängen.

Die Befragung von *Oberschülern an Gymnasien* fand im Frühsommer 1971 statt. Sie wurde in Zusammenarbeit mit dem ISF von der Infratest GmbH und Co. KG München durchgeführt. Die Befragungsaktion erbrachte 2482 Interviews, welche einen repräsentativen Querschnitt für die Gesamtheit aller Abiturienten mit allgemeiner Hochschulreife der Bundesrepublik darstellten.

- 1 So wurden beispielsweise am Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum der Universität Erlangen–Nürnberg unter Leitung von Herrn Dr. W. Langenheder im Frühjahr 1971 erste Untersuchungsschritte über das Entscheidungsverhalten von Abiturienten am Beispiel der Berufs- bzw. Studienwahl eingeleitet (wobei allerdings die inhaltliche Entscheidungsproblematik der Abiturienten zweitrangig war gegenüber dem methodischen Anliegen des Testens bestimmter empirischer Meßinstrumente).
- 2 Als Planungsgrundlage für die optimale Ausnutzung der Hochschulkapazitäten wurden Abiturienten nach Studienabsicht, Studienbeginn, Studienfach und gewünschter Hochschule befragt: In einer Totalerhebung erstmals der Abiturientenjahrgang 1969/70 von der HIS GmbH Hannover; die späteren Jahrgänge dann vom Statistischen Bundesamt Wiesbaden.

Aus Kosten- und Zeitgründen wurde die Methode der Klassenzimmerbefragung gewählt. Die späte, erst im März 1971 erfolgte Auftragserteilung zwang zu einem raschen Zugriff auf diese Befragungspopulation, sollten die entsprechenden Informationen noch innerhalb des geplanten Untersuchungszeitraums gewonnen werden.

Wegen der Staffeung der Ferientermine waren Befragungen nur in jenen Bundesländern möglich, in denen noch Abiturienten in den Schulen anwesend waren. Der ungünstige Zeitpunkt der Befragung hatte eine Reihe von vorab nicht einschätzbaren Ausfällen zur Folge<sup>3</sup>, so daß trotz der üblichen Vorsichtsmaßnahmen (Überbesetzung etc.) die Ausfälle der ersten Befragungswelle bei den Angehörigen der 13. Klasse nicht aufgefangen werden konnten. Statt der gewünschten Sollstärke von 2000 Interviews wurden nur 1751 Fälle erreicht. Um die Stichprobe auf die geplante Fallzahl aufzufüllen und die ursprünglichen Quotierungsvorgaben voll zu erreichen, wurde in einer zweiten Befragungswelle mit dem gleichen Fragebogen eine weitere Stichprobe von Angehörigen der 12. Klasse befragt, die zusätzlich 731 Interviews erbrachte.

Der Vergleich der Befragungsergebnisse bei Primanern der 12. und 13. Klasse zeigt, daß die beiden Populationen keine signifikanten Unterschiede aufweisen. Die in einigen Fragen geringfügig höheren Anteile an „weiß nicht“-Antworten und Antwortverweigerungen bei den Angehörigen der 12. Klasse lassen sich aus der größeren Distanz zum definitiven Entscheidungszeitpunkt erklären<sup>4</sup>. Auf eine getrennte Ausweisung der Befragungsergebnisse für beide Teilpopulationen konnte deshalb verzichtet werden. Die in dem vorliegenden Bericht wiedergegebenen Daten beziehen sich ausnahmslos auf alle Gymnasiasten aus den befragten 12. und 13. Klassen. Diese Grundpopulation wird im folgenden ohne weitere Zusätze als „Abiturienten“ bezeichnet, da die Angehörigen der 12. Klasse in der Erhebung quasi als Abiturienten angesprochen worden waren.

3 Diese Ausfälle waren zum Teil zurückzuführen auf Absagen wegen gerade stattfindender Reifeprüfung oder auf die mehr oder minder vollständige Abwesenheit von Abiturienten, weil die Reifeprüfung bereits abgelegt worden war und für Abiturienten keine Präsenzplicht mehr bestand.

4 So waren bei den Befragten aus der 12. Klasse ca. 10 % noch unentschieden, welchen Ausbildungsgang sie unmittelbar nach der Reifeprüfung einschlagen wollten, während von den erfaßten Schülern der 13. Klasse sich nur ca. 6 % noch unentschlossen zeigten.

Insgesamt wurden in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein 2482 Interviews durchgeführt<sup>5</sup> (13. Klasse: 1751 Interviews, 12. Klasse: 731 Interviews).

Die Befragung fand in 156 Klassen (13. Klasse: 114 Klassen, 12. Klasse: 42 Klassen) an 52 Schulen (13. Klasse: 47 Schulen, 12. Klasse: 18 Schulen) statt.

Eine repräsentative Erfassung der *Abiturienten mit nicht-universitärer Ausbildung* war nicht möglich, da die Identifizierung und Befragung dieser sehr stark gestreuten Abiturientengruppe mit unangemessen hohem Aufwand verbunden gewesen wäre. Ersatzweise wurde in allen für die Monographien herangezogenen Fallstudienbetrieben versucht, die dort tätigen Abiturienten ohne Studium zu befragen. Die Mehrzahl der hierbei erreichten<sup>6</sup> Abiturienten befand sich noch in Ausbildung. Mit Abiturienten, die bereits im beruflichen Einsatz waren, wurden mit einer Ausnahme<sup>7</sup> ausschließlich Einzelgespräche geführt. Nachdem ein erheblicher Teil der Abiturienten ohne Studium in den Öffentlichen Dienst geht<sup>8</sup> und in diesem Beschäftigungsbereich keine Fallstudien durchgeführt wurden<sup>9</sup>, mußten hier zusätzliche Erhebungen angesetzt werden: Befragungen wurden in einer Rechtspflegerschule und in einer Finanzakademie durchgeführt. Darüberhinaus wurde noch ein Jahrgang der Deutschen Journalistenschule befragt.

Insgesamt wurde der schriftliche Fragebogen, dessen für die Interpretation wichtigsten Auswertungsergebnisse im Anhang wiedergegeben sind, von folgenden Gruppen ausgefüllt:

- 142 Angehörigen des Öffentlichen Dienstes, wovon
  - 92 eine Rechtspflegerschule und
  - 50 eine Finanzakademie besucht hatten;

5 Wovon 2471 in die Auswertung kamen.

6 D. h. in einer schriftlichen Befragung mittels eines einheitlichen Erhebungsbogens.

7 Im Versicherungssektor: Hochschulabbrecher, vgl. Tabelle A/20/c; siehe auch Monographie „Versicherungssektor“, Teil B, Kapitel II, Abschnitt 4.

8 Mindestens 50 %; vgl. Ergebnis der Berufswahl nichtstudierender Abiturienten, Tabelle A/6 im Anhang.

9 Die Begründung für dieses Verfahren siehe S. 95 im Teil B.

- 24 in der Privatwirtschaft ausgebildeten Abiturienten, wovon  
10 im Bankensektor und  
14 im Industriesektor beschäftigt waren;
- 10 Angehörigen des laufenden Jahrgangs der Deutschen Journalistenschule.

Die Mehrheit der Befragten war zwischen 20 und 27 Jahre alt.

Neben den 176 befragten Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung wurde noch eine kurze Erhebung bei 28 Abiturienten durchgeführt, die ein Hochschulstudium abgebrochen haben und bereits berufstätig waren.

Das in beiden Befragungen gewonnene Material wird in diesem Bericht nur insoweit dargestellt als es für die Erklärung der Einstellungen von Abiturienten zum Studium und nicht-universitären Ausbildungsgängen notwendig ist. Zusammengefaßte Materialauszüge sind im Tabellenanhang enthalten.

## Kapitel II:

### Die Ausbildungspläne der Abiturienten

#### 1. Die Entscheidung der Abiturienten für alternative Ausbildungsgänge

Für den Abiturientenjahrgang 1970/71 konnte festgestellt werden, daß die überwiegende Mehrheit (85 %) der in der Befragung erfaßten Oberschüler im Frühsommer 1971 sofort oder nach einem gewissen Zeitraum<sup>10</sup> ein Studium aufnehmen wollten. Nur eine Minderheit (8 %) plante, eine nicht-universitäre berufliche Ausbildung<sup>11</sup> oder eine sofortige berufliche Tätigkeit anzuschließen. Die übrigen Abiturienten (7 %) waren sich zum Zeitpunkt der Befragung über ihre Ausbildungsabsichten noch nicht im klaren.<sup>12</sup>

Dieser Befund wird durch die Ergebnisse einer Totalerhebung des Statistischen Bundesamts bestätigt.<sup>13</sup>

Die Entscheidung der befragten Oberschüler fiel damit ähnlich eindeutig zugunsten des Hochschulstudiums aus wie das der letzten Abiturientenjahrgänge. Im Schuljahr 1969/70 äußerten 90 % der Gymnasiasten in der 13. Klasse die Absicht zu studieren<sup>14</sup>, im Schuljahr 1971/72 waren es 89 %<sup>15/16</sup>.

Es kann angenommen werden, daß der Prozentsatz der Abiturienten, die sich dann tatsächlich für ein Hochschulstudium entschieden, noch höher lag:

10 Diese Aufschubzeiten können durch die Ableistung des Wehrdienstes oder durch Ableistung von Praktika bedingt oder mit verschiedenen privaten Vorhaben wie „Weltreise“ gefüllt sein.

11 D. h. an einer Fachschule oder in einem Betrieb oder in einer Behörde.

12 Vgl. Tabelle A/1 im Anhang.

13 Vgl. Tabelle A/2 im Anhang.

14 Vgl. Schwarz, K., a. a. O., S. 609.

15 Vgl. Tabelle A/3 im Anhang.

16 1958 hatten noch 20 % der Abiturienten sich für eine nicht-universitäre Ausbildung entschieden. (Vgl. die allgemeinbildenden Schulen im Jahre 1958, Statistische Berichte, Arbeitsnummer VIII/9/13, hrsgg. vom Stat. Bundesamt Wiesbaden 1960, S. 50; zitiert in Hoffmann, W., Abiturienten in nicht-akademischen Berufen, Heidelberg, 1960, S. 13.)

- So neigten die unentschlossenen Abiturienten eher der Aufnahme eines Studiums zu (zu 65 %) und waren zudem gegenüber der Hochschulausbildung generell positiv eingestellt (zu 82 %).
- So haben 44 % der Abiturienten ohne unmittelbare Studienabsicht den Studienwunsch noch nicht definitiv aufgegeben<sup>17</sup>. In ihren Stellungnahmen zu ihrer persönlichen Entscheidung gegen eine Hochschulausbildung kam ihr eigentlicher, im Augenblick aber nicht erfüllbarer, Wunsch zu studieren deutlich zum Ausdruck<sup>18</sup>.
- Selbst bei den Abiturienten, die sich bereits in einer nicht-universitären Ausbildung befanden, fand sich dieser Widerspruch zwischen Ausbildungs-*Entscheidung* und Studien*wunsch*: 65 % schlossen ein späteres Studium nicht völlig aus<sup>19</sup>. Stärker noch als die Abiturienten ohne unmittelbare Studienabsicht auf dem Gymnasium, bedauerten sie mit unterschiedlicher Intensität ihren nicht realisierten Studienwunsch<sup>20</sup>.

Der Verzicht auf den Antritt eines Hochschulstudiums unmittelbar anschließend an das Abitur ist also nicht endgültig.

## 2. Intensität der Studienorientiertheit

Weiterhin ergeben sich aus dem Befragungsmaterial eine Reihe von Indizien, die darauf schließen lassen, daß die überwältigende Mehrheit der Oberschüler ihre Absicht zu studieren auf jeden Fall und selbst unter erschwerenden Umständen in die Tat umzusetzen gedenkt. So würden die meisten auch dann studieren, wenn die angestrebte Position oder der gewünschte Beruf ohne ein Hochschulstudium zugänglich wäre<sup>21</sup>.

Noch deutlicher zeigt sich die Intensität der Studienbezogenheit am Grad der Schwierigkeiten, die Abiturienten auf sich zu nehmen gewillt sind, um das Ziel einer akademischen Ausbildung zu erreichen.

17 Vgl. Tabelle A/7 im Anhang, Spalte 1.

18 Vgl. Tabelle A/14 im Anhang, Spalte 1.

19 Bei den Angehörigen des öffentlichen Dienstes war der Wunsch, später noch zu studieren, schwächer ausgeprägt als bei Abiturienten, die in der Privatwirtschaft beschäftigt waren, bzw. den Teilnehmern einer Journalistenschule (vgl. Tabelle A/7, Spalte 2 bis 5).

20 Vgl. Tabelle A/14 im Anhang, Spalte 4.

21 Vgl. Tabelle A/19/a im Anhang.



Abiturienten mit Studienabsicht wurden im Rahmen der Befragung hypothetisch mit restriktiven Bedingungen für die Aufnahme eines Studiums konfrontiert:

- 70 % der Abiturienten mit Studienabsicht würden bei einjähriger totaler Zulassungssperre in ihrem Fach dieses eine Jahr abwarten und etwas anderes tun, um dann das ursprünglich gewählte Fachstudium aufzunehmen. Weitere 26 % würden den Wunsch zu studieren nicht aufgeben, aber unter Umständen auf ein nicht zulassungsbeschränktes Studienfach überwechseln. Nur 4 % würden eine andere Ausbildung wählen bzw. sofort eine berufliche Tätigkeit aufnehmen<sup>22</sup>.
- Unter der Voraussetzung, daß in der BRD für das gewünschte Studienfach auf absehbare Zeit an keiner Hochschule eine Aufnahmemöglichkeit bestünde, würde selbstverständlich eine größere Anzahl das Ziel einer Hochschulausbildung aufgeben. 39 % der Abiturienten mit Studienabsicht gingen an eine Universität im Ausland, 31 % würden ein anderes Studienfach wählen und 30 % nähmen lieber eine nicht-universitäre Ausbildung bzw. gingen ohne weitere Ausbildung in den Beruf<sup>23</sup>.

Die Mehrheit der Abiturienten würde also versuchen, unter allen Umständen an einem Studium festzuhalten. Taucht ein den Hochschulzutritt erschwerendes Hindernis auf, wird nicht sofort vom Studium Abstand genommen und eine andere Ausbildung gewählt, sondern – je nach Schärfe der Restriktion und dem persönlichen Durchhaltevermögen – versucht, den ursprünglichen Studienplan oder einen Ausbildungsersatz an der Hochschule zu realisieren.

22 Vgl. Tabelle A/8/a im Anhang.

Eine Untersuchung über abgewiesene Studienbewerber und deren Verbleib an der Universität Saarbrücken bestätigt dieses Ergebnis. Nur etwa 1 % der abgewiesenen Bewerber (von 710 im WS 1969/70 – also 8 Abiturienten) haben die Absicht zu studieren gänzlich aufgegeben. Vgl. *Lohmann, J., Weber, F. R.*, Verbleib der abgewiesenen Studienbewerber, Universität Saarbrücken – WS 1969/70, Oktober 1970, S. 35.

23 Vgl. Tabelle A/8/b im Anhang.

Die genannten Alternativausbildungen konzentrierten sich wiederum auf schulische Formen: Ausbildung zur Kindergärtnerin bzw. medizinisch-technischen Assistentin, Verwaltungsschule, Fachschulen sonstiger Art; kaum betriebliche Assistenten- oder Lehrausbildungen.

### Kapitel III:

#### Das Studium im Urteil der Abiturienten

Da das Studium in den Ausbildungsplänen von Abiturienten gegenüber den nicht-universitären Ausbildungsgängen dominiert, darf man erwarten, daß Abiturienten mit Studienabsicht die Hochschulausbildung positiver beurteilen als die anderen Ausbildungsmöglichkeiten. Einige Ergebnisse der Befragung stellen diese Vermutung jedoch in Frage:

So wurde die Ausbildung an den Hochschulen von relativ wenigen Abiturienten mit Studienabsicht (24 %) als den anderen Ausbildungsmöglichkeiten überlegen eingeschätzt. Ein erheblicher Anteil (36 %) hielt die Ausbildung auf den Hochschulen für nicht besonders gut, die sonstigen Ausbildungsangebote aber für noch schlechter. Die übrigen Abiturienten mit Studienabsicht glaubten, entweder keine Qualitätsunterschiede zwischen den verschiedenen Ausbildungsgängen feststellen zu können (14 %) oder hielten gar die Ausbildung an den Fachschulen und in der Praxis für besser als die an Hochschulen (26 %) <sup>24</sup>.

Das Unbehagen der Abiturienten konkretisierte sich in zum Teil massiver Kritik an universitären Ausbildungsprozessen. Von Abiturienten mit Studienabsicht wurde insbesondere die starke Belastung durch Prüfungen <sup>25</sup> und die äußeren Studienbedingungen (überfüllte Hörsäle etc.) <sup>26</sup> negativ bewertet.

Eine weniger distanziert-kritische Haltung zeigten die befragten Abiturienten mit Studienabsicht gegenüber einem anderen Aspekt

24 Vgl. Tabelle A/21 im Anhang.

25 Wurde von 58 % der Abiturienten mit Studienabsicht als wichtiger Nachteil der Studiensituation angesehen; vgl. Tabelle A/16/a im Anhang, Beurteilungsaspekt (k);

Dieser Aspekt der Studiensituation nahm unter 12 Beurteilungsaspekten den 5. Rang der Wichtigkeitsskala ein, vgl. Tabelle A/16/b im Anhang, Hauptspalte 1.

26 67 % der Abiturienten mit Studienabsicht sehen darin ein bedeutsames Negativum der Studiensituation; vgl. Tab. A/16/a im Anhang, Beurteilungsaspekt (1); Platz 3 in der Wichtigkeitsrangfolge; vgl. Tabelle A/16/b im Anhang, Hauptspalte 1.

universitärer Ausbildung. Auch wenn der Hochschule nicht das ausschließliche Monopol für die Vermittlung dieser Allgemeinbildung zugesprochen wird<sup>27</sup>, so sieht ein Teil der Abiturienten dieses Ausbildungsanliegen<sup>28</sup> auf der Hochschule besser aufgehoben als bei irgendwelchen alternativen Ausbildungseinrichtungen<sup>29</sup>.

Vor allem stellt sich die Studiensituation selbst – trotz teilweise ungünstiger Beurteilung der Studienbedingungen – den Abiturienten relativ positiv dar. Dieser Aspekt des Studiums umgreift ein Spektrum miteinander verschränkter Einzelmotive, in das Vorstellungen vom freien Studentenleben ebenso eingehen wie der Wunsch eines möglichst verzögerten Berufseintritts oder die Hoffnung, auf der Universität Anregungen und soziale Kontakte zu bekommen, die einen persönlich weiterbringen:

- Die zeitliche Dimension spielte in der Ausbildungsentscheidung von Abiturienten mit Studienabsicht eine große Rolle. Als Student über verhältnismäßig viel Freizeit verfügen zu können, hatte 62 % der Befragten nach eigenen Aussagen für die Hochschulausbildung

27 57 % der Abiturienten mit Studienabsicht stellten – z. T. mit Einschränkungen – fest, daß nur die Hochschule eine abgerundete Allgemeinbildung vermittele, während 43 % nicht dieser Meinung waren. Vgl. Tabelle A/15 im Anhang, Feststellung (f).

28 Immerhin rangiert unter den Gründen, die von Abiturienten für die Aufnahme ihres Studiums angegeben wurden, der allgemeine Bildungswert des Studiums an dritter Stelle. Vgl. Tabelle A/10 im Anhang.

In der Bewertung des Abiturs als eigenständiges Bildungsziel kommt dies ebenfalls sehr stark zum Ausdruck. Etwa zwei Drittel der Abiturienten in den verschiedenen Teilpopulationen glaubten übereinstimmend, daß es sinnvoll sei, das Abitur auch ohne berufliche Notwendigkeit zu absolvieren (vgl. Tabelle A/18/a im Anhang).

Befragt nach dem Eigenwert des Abiturs meinten 79 % der Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung, daß das Abitur ein von der Berufswahl unabhängiges, eigenständiges Bildungsziel sei (vgl. Tabelle A/18/b im Anhang). Möglicherweise stehen diese Abiturientenpopulationen unter besonderem Rationalisierungsdruck ihrer eigenen Situation.

29 So gaben Abiturienten mit Studienabsicht, die für sich den Besuch einer Fachhochschule kategorisch ablehnten (vgl. Tabelle A/26 im Anhang), dafür als zweithäufigsten Grund an, dann der nur an Hochschulen in adäquater Weise gegebenen Möglichkeiten zum Erwerb von Allgemeinbildung verlustig zu gehen.

eingenommen<sup>30</sup>. Sich während des Studiums seine Zeit selbst einteilen zu können, hielten sogar 81 % der Abiturienten mit Studienabsicht für einen wichtigen Vorteil<sup>31</sup>;

- 41 % der Abiturienten mit Studienabsicht gaben an, daß sie sich bei der Ausbildung Zeit lassen möchten, auch wenn sich dadurch der Eintritt in das Berufsleben verzögern werde<sup>32</sup>;
- in der Tatsache, während der Studienzeit viel mit Gleichgesinnten zusammen sein zu können, sahen 80 % der Abiturienten mit Studienabsicht einen wichtigen Aspekt<sup>33</sup>.

So sehr auch in einzelnen Fällen die Vorstellungen über die Studiensituation die Entscheidung für das Hochschulstudium beeinflußt haben mögen, ist doch zu erwarten, daß diese Entscheidung letztlich immer auch geleitet wird von den Vorstellungen über die spätere berufliche Verwertbarkeit des Studiums.

Von allen Beurteilungselementen scheint den Aspekten der beruflichen Verwertbarkeit der Ausbildung bei der Mehrheit der Abiturienten der wichtigste zu sein:

- Zwei Drittel der Abiturienten mit Studienabsicht sagten aus, sie studierten vor allem, weil das Studium Voraussetzung für ihren Beruf sei, sonst würden sie nicht studieren; das übrige Drittel meinte, sie würden auf alle Fälle studieren, auch wenn es nicht unbedingt Voraussetzung für ihren Beruf wäre<sup>34</sup>.

30 Vgl. Tabelle A/16/a im Anhang, Hauptspalte 1, Beurteilungsaspekt (c); dieses Element der Studiensituation nahm bei den Abiturienten mit Studienabsicht unter 12 Beurteilungsaspekten den 4. Rang der Wichtigkeitsskala ein; vgl. Tabelle A/16/b im Anhang, Hauptspalte 1.

31 Vgl. Tabelle A/16/a im Anhang, Hauptspalte 1, Beurteilungsaspekt (a); Platz 1 der Wichtigkeitsfolge; vgl. Tabelle A/16/b im Anhang, Hauptspalte 1.

32 Im Gegensatz zu Abiturienten ohne (unmittelbare) Studienabsicht, von denen nur 26 % sich Zeit lassen wollen. Diese Teilgruppe rekrutiert sich wiederum zu 75 % aus solchen Abiturienten, welche in ihren langfristigen Ausbildungsplänen ein Hochschulstudium nicht ausschließen und die nicht-universitäre Ausbildung entweder als unumgänglichen Umweg oder als notwendige Vorbereitung bzw. Ergänzung ansehen. Vgl. Tabelle A/17/a im Anhang.

33 Vgl. Tabelle A/16/a im Anhang, Hauptspalte 1, Beurteilungsaspekt (f); Platz 2 der Wichtigkeitsrangfolge; vgl. Tabelle A/16/b im Anhang, Hauptspalte 1.

34 Vgl. Tabelle A/17/b im Anhang.

– In der Begründung für die Aufnahme ihres Studiums nahmen Abiturienten ebenso häufig berufliche Faktoren auf wie ausbildungsmäßige Aspekte<sup>35</sup>.

Für einen Teil der Studenten könnte – gerade unter dem Aspekt der beruflichen Verwertbarkeit – ein Studium auf einer Fachhochschule als mögliche und unter Umständen sogar attraktive Alternative zum Hochschulstudium erscheinen. So wurden in der Befragung die Abiturienten auf „die neuerdings neben den Hochschulen eingerichteten Fachhochschulen, in denen man als Abiturient nach 6 Semestern einen berufsbezogenen Abschluß machen kann“, hingewiesen. Immerhin 42 % der Abiturienten mit Studienabsicht meinten, wenn es für ihren Beruf eine solche Fachhochschule gäbe, würden sie dann ihre „Ausbildung gerne dort absolvieren“<sup>36</sup>. Dieses Ergebnis darf allerdings nicht dahingehend interpretiert werden, daß heute die Fachhochschule tatsächlich eine attraktive und realistische Alternative zum Hochschulstudium darstellt. Zu eindeutig werden die Vorteile für die spätere berufliche Existenz beim Hochschulstudium gesehen.

Beim Vergleich der beruflichen Situation von Akademikern und Absolventen nicht-universitärer Einrichtungen sah die Mehrheit der Abiturienten mit Studienabsicht eindeutig die Vorteile auf seiten des Hochschulstudiums: Aufstiegsmöglichkeiten (zu 85 %), Prestige (zu 75 %), Verdienst (zu 68 %), Entscheidungsbefugnisse/Einfluß (zu 67 %), breite Berufsmöglichkeiten (zu 63 %), langfristige berufliche Verwertbarkeit der Ausbildung (zu 58 %)<sup>37</sup>.

Etwas geringer wurden die Vorteile der Hochschulausbildung veranschlagt in bezug auf die Chancen einer der Ausbildung entsprechenden Tätigkeit zu finden (zu 48 %), Sicherheit (zu 44 %), Ungebindenheit/Selbständigkeit (zu 44 %), Verantwortung für andere (zu 38 %) und interessante Tätigkeit (zu 34 %)<sup>38</sup>.

Dabei ergab eine gesonderte Auswertung, daß Abiturienten mit Studienabsicht *durchweg* in bezug auf die spätere berufliche Verwertbarkeit mehr Vorteile beim Hochschulstudium sahen.

35 Vgl. Tabelle A/10 im Anhang.

36 Vgl. Tabelle A/26 im Anhang, Spalte 1.

37 Vgl. Tabelle A/20/a im Anhang, Hauptspalte 1, die Attraktivitätskriterien (a), (g), (b), (c), (i) und (j).

38 Vgl. Tabelle A/20/a im Anhang, Hauptspalte 1, die Attraktivitätskriterien (h), (k), (d), (e) und (f).

Trotz Kritik an Einzelheiten der Studienbedingungen, trotz vielfach neutraler oder gar negativer Bewertung der Qualität der Ausbildung an den Hochschulen, erscheint das Hochschulstudium als eindeutig „beste“ Voraussetzung für die spätere berufliche Existenz und damit als letztlich eindeutig attraktivster Ausbildungsgang. Daß diese Diskrepanz zwischen kritischen Einzelurteilen und positiver Gesamtbewertung nicht notwendigerweise auf einen Widerspruch verweist, wird deutlich, wenn man den Hintergrund, auf dem sich die Urteilsbildung der Abiturienten vollzieht, näher analysiert.

## Kapitel IV:

### Beurteilungshintergrund

Die bisherige Analyse war ausschließlich auf Äußerungen befragter Abiturienten aufgebaut. Danach kann kein Zweifel mehr bestehen, daß die Studienorientiertheit der Abiturienten nicht als bloßes Zufallsprodukt verstanden werden darf, sondern im Bewußtsein der Abiturienten durchaus solide verknüpft mit bestimmten Wertungen des Studiums und nicht-universitärer Ausbildung zu sehen ist.

Ihr Bild von den alternativen Ausbildungsgängen können Abiturienten nun prinzipiell auf zwei verschiedenen Wegen bekommen haben: entweder durch direkte Auseinandersetzung mit universitärer und nicht-universitärer Ausbildung oder durch Übernahme von über diese existierenden gesellschaftlichen Vorstellungen. Weder garantiert dabei eine der beiden Einsichtsformen, noch blockieren sie jeweils von vornherein, daß Bild und reale Verhältnisse übereinstimmen.

Deshalb ist nun im nächsten Schritt zu klären, woher die Abiturienten ihre Beurteilungsgrundlage beziehen und ob ihr selbstverständliches Vertrauen in diese gerechtfertigt ist.

#### 1. Vorstellungen vom Beschäftigungssystem

Wenn Abiturienten in ein Studium weniger allein aus Neigung zu wissenschaftlicher Ausbildung gehen, sondern primär zur Sicherung eines bestimmten beruflichen und gesellschaftlichen Status, so ist zu fragen, wie realistisch ihre Erwartungen sind, d. h. inwieweit diese der Struktur und den Bedingungen des Beschäftigungssystems entsprechen.

Wie die Analyse der Beschäftigungsbedingungen von Abiturienten ohne Studium noch im einzelnen zeigen wird, besteht im Einsatz von Akademikern und Abiturienten mit nicht-universitärer Ausbildung tatsächlich ein deutliches Gefälle. Das Urteil der Abiturienten bezieht sich also auf ein Bild vom Beschäftigungssystem, das in den Grundzügen mit den tatsächlichen Einsatzverhältnissen hochqualifizierten Personals übereinstimmt.

Die je betriebspezifischen Besonderheiten einmal außer Acht gelassen, sind im Beschäftigungssystem die Abiturienten ohne Studium gegenüber den Akademikern deklassiert.

Die Absolventen nicht-universitärer Ausbildungsgänge werden durchschnittlich 1–2 hierarchische Stufen tiefer eingesetzt als Hochschulabgänger. Sind beispielsweise Akademiker in der Regel auf Abteilungsleiterniveau beschäftigt, befinden sich Abiturienten ohne Studium schwerpunktmäßig auf Positionen von Gruppenleitern und qualifizierten Sachbearbeitern.

Stoßen Akademiker großenteils noch in die Reihen der höheren Führungskräfte vor, gelingt ein entsprechender Aufstieg den Abiturienten ohne Studium weitaus seltener.

Bereits am Anfang der beruflichen Karriere klaffen die Durchschnittsverdienste der beiden Vergleichsgruppen um 20–25 % auseinander; im weiteren Verlauf der beruflichen Entwicklung vergrößern sich die Einkommensabstände eher noch als daß sie schrumpfen würden<sup>39</sup>.

Demgegenüber schätzten, wie bereits dargestellt wurde, die befragten Abiturienten die berufliche Situation von Akademikern als grundsätzlich günstiger als die von Abiturienten ohne Studium ein. Gerade in den Aspekten Aufstiegschancen, Verdienst, Prestige und Entscheidungsbefugnis/Einfluß sah die Mehrheit der Befragten die Vorteile in der beruflichen Verwertung beim Hochschulabsolventen<sup>40</sup>.

Dies heißt jedoch nicht, daß das Informationsniveau der Abiturienten über die Bedingungen und Verwertungsmöglichkeiten nicht-universitärer Ausbildungsgänge so hoch wäre; vielmehr liegen diese jenseits des Interesses der Mehrzahl der Abiturienten.

Ein großer Teil der Abiturienten mit Studienabsicht hat sich überhaupt noch nicht mit den nicht-universitären Ausbildungsgängen auseinandergesetzt, nachdem sie diese aus dem persönlichen Entscheidungskalkül ausgeschlossen oder erst gar nicht einbezogen haben<sup>41</sup>.

Deshalb verfügt auch nur ein Teil der Abiturienten mit Studienabsicht über detaillierte Informationen über alternative Ausbildungsgänge<sup>42</sup>.

39 Vgl. jeweils die Darstellung der Beschäftigungsbedingungen für Abiturienten ohne Studium in den Monographien des Teils B; vgl. zusätzlich die Ergebnisse im Kapitel I, S. 85 ff. und im Kapitel III, S. 251 ff. im Teil B.

40 Vgl. hierzu die Ausführungen im vorhergehenden Kapitel III, S. 37.

41 Nur 33 % der Abiturienten mit Studienabsicht haben für sich eine Hochschulalternative überhaupt in Erwägung gezogen. Vgl. Tabelle A/22 im Anhang.

42 In der Befragung nahmen nur 62 % der Abiturienten mit Studienabsicht zu entsprechenden Fragen überhaupt Stellung.



Doch immerhin wissen sie grundsätzlich um derartige Alternativen, wenn auch diese Kenntnisse in Art und Umfang recht unterschiedlich sind. So sind vor allem die wichtigsten Bedingungen der Bereiche des Beschäftigungssystems bekannt, in denen explizite Ausbildungs- und Einsatzmöglichkeiten für Abiturienten ohne Studium existieren. Dies gilt insbesondere für den öffentlichen Dienst. Auch hier sind es wiederum die zentralen Merkmale der beruflichen Position und Karriere (Einkommenshöhe, Befugnisse, Aufstiegschancen), über die sich die Abiturienten informiert zeigen<sup>43</sup>. Aber diese „Kenntnisse“ bleiben meist recht allgemein und abstrakt.

Daß die Abiturienten trotz fehlender Auseinandersetzung mit konkreten nicht-universitären Ausbildungsgängen diese gegenüber der akademischen Ausbildung als unterlegen einschätzen, basiert weniger auf detaillierter konkreter Information, als auf der „selbstverständlichen“ Höchsteinstufung akademischer Qualifikation. Die Vorstellung von der Vorrangstellung des Akademikerstatus wird nicht zuletzt zusammen mit der Einordnung des Abiturs als Einbahnstraße zur Hochschule über noch zu skizzierende Einflußmechanismen der Bildungstraditionen vermittelt.

## 2. Die Wirkung der Bildungstradition

Sowohl die ständige Reproduktion der Tatsache, daß die Verwertung des Abiturs über ein Hochschulstudium günstiger ist als über eine nicht-universitäre Ausbildung, als auch der Anspruch des Gymnasiums, die alleinige Vorbereitung für hochqualifizierte Berufsausbildung zu liefern, haben im allgemeinen Bewußtsein den Übergang vom Abitur zur Hochschule den Charakter einer nahezu außerhalb jeder Diskussion stehend richtigen Entscheidung verliehen. Diese gesellschaftliche Stereotype wirkt insbesondere über das schulische Milieu und den familiären Hintergrund auf die Abiturienten und erklärt zusätzlich deren selbstverständliche Hinwendung zum Hochschulstudium, auch wenn keine unmittelbare Wahrnehmung der Bedingungen im Beschäftigungssystem gegeben ist.

43 So ordneten 85 % aller Abiturienten, die zu dieser Frage nach den Aufstiegschancen der Bediensteten mit Abitur, aber ohne Studium, im Öffentlichen Dienst Stellung nahmen, diese im richtigen Feld der Beschäftigtenhierarchie ein. Ähnlich zutreffend fiel auch die Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten von Abiturienten in der Privatwirtschaft aus.

Infolge seiner historischen Entwicklung ist das *Gymnasium* in Deutschland eine „wissenschaftliche Schule für gelehrte Bildung, deren Abschluß in den alten Sprachen und in historischen Kenntnissen zum Eintritt in die Universität berechtigt“<sup>44</sup>.

Auch wenn „alte Sprachen“ nicht mehr das Hauptmerkmal der gymnasialen Bildung sind, und das humanistische Gymnasium ein Gymnasialzweig neben anderen Zweigen wie dem neusprachlichen, dem mathematisch-naturwissenschaftlichen oder dem sozialwissenschaftlichen geworden ist, so blieb doch das spezifische Merkmal des Gymnasiums die Vermittlung der Hochschulreife: „Schulen, die am Ende der 13. Klasse zur allgemeinen Hochschulreife oder zur fachgebundenen Hochschulreife führen, tragen die Bezeichnung ‚Gymnasium‘“<sup>45</sup>.

Diese „feste Zuordnung des Gymnasiums als Vorschule der Universität“<sup>46</sup> kann natürlich nicht ohne Wirkung auf die Entscheidung des Primaners bleiben, auf sein Erwägen von alternativen Ausbildungsgängen zur Hochschule. Nach dem Abitur den Hochschulzugang nicht zu nutzen, muß als atypischer Weg gelten.

Der Ort, an dem Gymnasiasten den Stellenwert des Abiturs als Hochschulreife am unmittelbarsten erfahren, ist die Schule selbst. In Erfüllung ihrer Ausbildungsaufgaben erzeugen und stabilisieren die *Lehrkräfte* permanent das Verständnis vom Abitur als Übergangsstation zur Universität<sup>47</sup>.

44 Vgl. *Scheuerl, H.*, Die Gliederung des deutschen Schulwesens, S. 98.

45 § 7 der Neufassung des Abkommens zwischen den Ländern der BRD zur Vereinheitlichung auf dem Gebiet des Schulwesens (Hamburger Abkommen) vom Oktober 1964, zitiert aus: Bildungspolitik und Bildungsreform, Goldmann Verlag München 1969, S. 328.

46 *Hasemann, K.*, Kriterien der Hochschulreife, S. 14; Hasemann spricht auch von einer „naturnotwendigen Koppelung zwischen Abitur und Hochschulstudium“, vgl. *Hasemann, K.*, a. a. O., S. 26.

47 Um genaueren Aufschluß über die Einstellung von Lehrern zum Studium und zu den Ausbildungsplänen ihrer Schüler zu gewinnen, wurde zu diesen Themen eine Stichprobe von 149 Lehrkräften befragt. Diese Erhebung wurde bei den Lehrern durchgeführt, welche während der Zeit, in der die Abiturienten in ausgewählten Klassen ihren Fragebogen ausfüllten, anwesend waren (13. Klasse: 106, 12. Klasse: 43). Im sample wurden zwar nicht immer die jeweiligen Klassenleiter (und damit die in der Regel besten Kenner der Schüler) erfaßt, aber doch eine in etwa repräsentative Auswahl der Lehrer, welche an gymnasialen Oberstufen unterrichteten.

Zwar gibt es in allen Gymnasien Lehrer, die einzelnen Schülern vom Studium abraten. Dies bleiben jedoch Ausnahmefälle. So raten Lehrer eben nur den explizit schwachen Schülern von einem Besuch der Hochschule ab<sup>48</sup>, oder wenn besonders günstige Berufs- oder Ausbildungsalternativen vorliegen<sup>49</sup>.

Denn Ziel des Lehrers muß es ja sein, den Bildungsauftrag des Gymnasiums zu erfüllen und in der Regel alle Schüler zur Hochschulreife zu führen. Gelingt ihm das nicht, so hat er seinen Bildungsauftrag eigentlich nicht erfüllt. Er kann also nur bei offensichtlichem Versagen auf der Oberstufe einem Gymnasiasten vom Studium abraten.

So sind sich Lehrer und Abiturienten in der Beurteilung der Hochschule weitgehend einig<sup>50</sup>. In bestimmten Aspekten zeigen die Lehrer sogar eine etwas extremere Haltung. Während immerhin 26 % der Abiturienten mit Studienabsicht der Meinung waren, daß die Ausbildung an den Fachschulen in der Praxis besser sei als in den Hochschulen, waren die sie unterrichtenden Lehrkräfte nur zu 8 % dieser Ansicht<sup>51</sup>.

Neben dem schulischen Milieu üben *Eltern* einen bedeutenden Einfluß auf die Wahl des Ausbildungsganges und des Berufs aus.

Infolge der Struktur unseres Bildungssystems, die einzelnen Bildungsgängen bestimmte Weiterbildungsmöglichkeiten zuordnet, und in dem die Lehre ebenso fraglos dem Hauptschulabschluß folgt wie das Studium dem Abitur, macht sich der Einfluß der Eltern weniger bei Abschluß des allgemeinbildenden Schulwesens bemerkbar, als bei der Entscheidung für den Besuch weiterführender Schulen am Ende der Grundschulzeit.

Dabei folgt diese Entscheidung kaum einer intensiven Prüfung der unterschiedlichen Ausbildungswege, sondern scheint vielmehr durch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Schicht und dem in ihr üblichen Bildungsverhalten vorgezeichnet.

Diese Steuerung – zunächst durch die soziale Herkunft, dann durch die Struktur des Bildungssystems selbst – macht auch verständlich, daß die überwiegende Mehrzahl der befragten Gymnasiasten angeben, daß sich ihre Eltern „neutral“ gegenüber ihrer Wahl

48 Vgl. Tabelle A/33/c im Anhang.

49 Vgl. Tabellen A/33/a und A/33/b im Anhang.

50 Vgl. Gegenüberstellung der Tabellen A/15 und A/34 im Anhang.

51 Vgl. Gegenüberdarstellung der Tabellen A/21 und A/35 im Anhang.

des beruflichen Ausbildungsweges verhalten haben. Ein hoher Prozentsatz der Eltern speziell bei den Gymnasiasten mit Studienabsicht befürwortete die Entscheidung der Kinder, nur vereinzelt standen Eltern dieser Entscheidung ablehnend gegenüber<sup>52</sup>. Ein starker positiver Einfluß auf die Wahl des Ausbildungsganges ist zu diesem Zeitpunkt zumindest bei der Mehrzahl der Gymnasiasten, die aus Familien der Mittel- oder Oberschicht stammen, nicht mehr notwendig. Aus der Selbstverständlichkeit, mit der in unserem Bildungssystem auf das Abitur das Studium folgt, ist auch zu erklären, daß selbst Gymnasiasten aus „bildungsferneren“ Schichten sich in ihrer Studienorientiertheit nur dann von den Gymnasiasten aus der Mittel- und Oberschicht unterscheiden, wenn zusätzliche Belastungen auftreten, die sie vom Studium abdrängen.

Hierbei darf allerdings nicht vergessen werden, daß sowohl beim Übergang von der Grundschule ins Gymnasium wie auch während der gymnasialen Ausbildung eine starke Selektion stattfindet, die vor allem die Schüler aus sozial schwachen Familien betrifft. Schüler aus diesen Familien, die trotz der schichtspezifischen Selektionsprozesse im Gymnasium bis zum Abitur gelangen, können dies häufig nur deshalb schaffen, weil sie entweder atypische Vertreter ihrer Herkunftsschicht sind oder in besonderem Maße während der Gymnasialzeit die dort geltenden Mittelschichtnormen internalisieren<sup>53</sup>.

Diese weitgehende Übereinstimmung mag überraschen, wenn Informationsweg und -umfang der Gymnasiasten über die Situation zu den einzelnen Einsatzbereichen in Betracht gezogen werden.

So hielten sich Abiturienten selbst nicht immer für ausreichend informiert<sup>54</sup>. Insbesondere über Details der Ausbildungsgänge hätten sie

52 Vgl. Tabelle A/27 im Anhang.

53 Vgl. dazu *H. G. Rolff*, Sozialisation und Auslese durch die Schule, Heidelberg 1969.

Die Orientierung am Studium könnte in Zukunft jedoch nicht zuletzt aufgrund der Bildungswerbung, auch für Schüler aus sozial schwachen Familien zum „typischen“ Bildungsverhalten werden. So zeigt z. B. eine derzeit im ISF laufende Untersuchung über das Schülerverhalten an weiterführenden berufsbildenden Schulen, daß von den befragten Berufsschülern mit Hauptschulabschluß die Mehrzahl einem jüngeren Bruder empfehlen würde, auf das Gymnasium zu gehen und das Abitur zu machen, häufig, weil „man dann gleich studieren kann“.

54 Der verbreitete Wunsch nach besserer Information der Abiturienten selbst wird durch die Erfahrungen der Abiturientenberater der Bun-

gerne mehr gewußt, bevor sie endgültig über ihren weiteren Ausbildungsweg zu entscheiden hätten<sup>55</sup>. Dabei bezog sich der Informationsbedarf hauptsächlich auf die Bedingungen des Studiums an Hochschulen sowie dessen Verwertungsmöglichkeiten, weniger auf die nicht-universitären Alternativen<sup>56</sup>.

Trotz einer teilweise nur vermittelten, nicht über direkte persönliche Anschauung gewonnenen Beurteilungsbasis zur Abwägung einer Hochschulausbildung gegenüber einer nicht-universitären Ausbildung, kann die Studienorientiertheit der Abiturienten als rational bezeichnet werden. Die Abiturienten haben ihre Studienabsicht auf eine Beurteilung alternativer Ausbildungsgänge gestellt, die den tatsächlichen Einsatzverhältnissen für ihre Absolventen weitgehend entspricht. Wie diese Vorstellungen zustande kommen, ist hierbei von zunächst nur sekundärer Bedeutung.

Bildungsplanerische Konsequenz daraus muß u. a. sein, daß unter heutigen Ausbildungs- und Einsatzverhältnissen eine bloße Informationsverbesserung, wie etwa Informationen über das Beschäftigungssystem, kein Mittel darstellen, um für die gewünschten Anteile pro Abiturientenjahrgang, die nicht auf eine Hochschule gehen sollen, die Alternative erwägenswert zu machen. Weitere Informationen, welche die Sachverhalte im Beschäftigungssystem richtig wiedergeben, könnten bei der Mehrzahl der Abiturienten die Ablehnung derartiger Alternativen eher noch verstärken<sup>57</sup>.

desanstalt für Arbeit bestätigt.

Vgl. hierzu auch Sample Institut, Hamburg, STEP 71 — Analyse einer Befragung von Bestellern und Nichtbestellern über das „Systematische Trainings- und Entscheidungs-Programm“ (für die Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg), Februar 1972.

55 44 % der Abiturienten mit Studienabsicht äußerten diesen Wunsch.

56 Von den Abiturienten mit Studienabsicht, die Informationsbedarf angemeldet hatten, wollten 54 % Genaueres über bestimmte Hochschulausbildung, 32 % über berufliche Situation nach dem Studium und 12 % über Beschäftigungsbedingungen verschiedener Ausbildungsgänge ganz generell erfahren.

57 Verwiesen sei hier auf die Revisionsbereitschaft der Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung und im beruflichen Einsatz: So bedauerten knapp 30 % dieser Abiturienten, nicht doch studiert zu haben; darunter solche Abiturienten, die ursprünglich positiv zu nicht-universitären Ausbildungsgängen eingestellt waren, die nun meinten, sie hätten ihren Entschluß überprüft, wenn sie die Bedingungen der Ausbildung und der Einsatzmöglichkeiten zum Zeitpunkt des Abiturs besser gekannt hätten.

## Kapitel V:

### Charakterisierung der nichtstudierenden Abiturienten

Die bisherige Analyse mündete in dem Ergebnis, daß nicht-universitäre Ausbildungsgänge für die meisten Abiturienten keine attraktiven Alternativen zum Hochschulstudium darstellen. Es bleibt nun zu fragen, wie sich vor diesem Hintergrund die nichtstudierenden Abiturienten einordnen lassen.

Die nichtstudierenden Abiturienten entscheiden sich nicht nur anders als die Mehrheit ihrer Kollegen, sie stellen sich, so scheint es, auch in Widerspruch zu ihren eigenen Vorstellungen. Denn sie beurteilen in zentralen Aspekten das Studium eindeutig besser als nicht-universitäre Ausbildungsgänge – ähnlich wie es die Abiturienten mit Studienabsicht getan haben.

Zunächst ist jedoch festzustellen, daß die Kritik nichtstudierender Abiturienten<sup>58</sup> am Ausbildungsprozeß für sie eine noch größere Bedeutung hatte als für die Abiturienten mit Studienabsicht<sup>59</sup>:

– So nahm sowohl bei Abiturienten ohne Studienabsicht als auch bei Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung der Umstand, daß die äußeren Studienbedingungen schlecht seien (überfüllte Hörsäle etc.), unter allen Beurteilungsaspekten der Studiensituation den ersten Rang ein<sup>60</sup>. Die Belastung durch viele Prüfungen an der Hochschule wurde von Abiturienten ohne Studienabsicht ebenfalls für ziemlich wichtig erachtet (Platz 3 auf der Wichtigkeitsskala);

58 An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, daß die Aussagen über nichtstudierende Abiturienten auf den Materialien zweier Erhebungen basieren. Die dargestellten Ergebnisse beziehen sich also fallweise auf zwei verschiedene empirische Populationen: den Abiturienten *ohne Studienabsicht* (noch in Gymnasien) und Abiturienten in *nicht-universitären Ausbildungen*.

59 Vgl. hierzu die Darstellung auf Seite 34 ff. bzw. die Tabellen A/16 und A/21 im Anhang, welche eine Gegenüberstellung der Meinungen studierender und nichtstudierender Abiturienten erlauben.

60 Vgl. Tabelle A/16/b im Anhang, 2. und 3. Spalte; 77 % der Abiturienten ohne Studienabsicht bzw. 73 % der Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung fanden diesen Beurteilungsaspekt besonders wichtig; vgl. Tabelle A/16/a im Anhang, 2. und 3. Hauptspalte.

Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung maßen diesem Element der Studiensituation nicht ganz soviel Bedeutung bei (Platz 6 auf der Wichtigkeitsskala)<sup>61</sup>.

- Entsprechend ungünstiger fiel die Globalbeurteilung der Qualität der Hochschulausbildung aus: Nur 38 % der Abiturienten ohne Studienabsicht hielten diese für besser als die Ausbildung an Fachschulen und in der Praxis oder sahen keine gravierenden Qualitätsunterschiede<sup>62</sup>.

Zur Erklärung der Entscheidung von Abiturienten gegen ein Studium reicht deren Kritik an der Qualität der Hochschulausbildung nicht aus, wenn diese Abiturienten gleichzeitig die berufliche Verwertbarkeit alternativer Ausbildungsabschlüsse ähnlich sehen, wie es Abiturienten mit Studienabsicht getan hatten<sup>63</sup>.

Abiturienten ohne Studienabsicht waren mehrheitlich der Meinung, daß die Situation von Akademikern günstiger sei als von Absolventen nicht-universitärer Ausbildungsgänge in den Aspekten Prestige (75 %), Aufstiegschancen (65 %), Verdienst (59 %), breite Berufsmöglichkeiten (56 %) und Entscheidungsbefugnisse/Einfluß (53 %)<sup>64</sup>.

Zu geringeren Anteilen konstatierten sie das Verwertungsgefälle zwischen den Ausbildungsalternativen in bezug auf langfristige berufliche Verwertbarkeit der Ausbildung (32 %), Chance einer der Ausbildung entsprechenden Tätigkeit (30 %) und Ungeboundenheit/Selbständigkeit (27 %)<sup>65</sup>.

Nur noch wenige Abiturienten ohne Studienabsicht sahen die Vorteile eher auf seiten der Akademiker in den Aspekten Sicherheit (24 %), Verantwortung für andere (20 %) und interessante Tätigkeit (11 %)<sup>66</sup>.

61 Vgl. Tabelle A/16/b im Anhang, 2. und 3. Spalte. Diesen Beurteilungsaspekt hielten 73 % der Abiturienten ohne Studienabsicht für wichtig, 56 % der Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung; vgl. Tabelle A/16/a im Anhang, Hauptspalte 2 und 3.

62 Vgl. Tabelle A/21 im Anhang, Spalte 2.

63 Vgl. hierzu die Darstellung auf Seite 37 bzw. die Tabelle A/20 im Anhang.

64 Vgl. Tabelle A/20/a im Anhang, Hauptspalte 2, die Attraktivitätskriterien (g), (a), (b), (i) und (c).

65 Vgl. Tabelle A/20/a im Anhang, Hauptspalte 2, die Attraktivitätskriterien (j), (h) und (d).

66 Vgl. Tabelle A/20/a im Anhang, Hauptspalte 2, die Attraktivitätskriterien (k), (e) und (f).

Die befragten Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung beurteilten die beruflichen Chancen der Absolventen alternativer Ausbildungen in der Gesamttendenz ähnlich wie die Abiturienten ohne Studienabsicht an den Gymnasien, wobei jeweils eine noch größere Mehrheit in den Aspekten Verdienst (90 %) <sup>67</sup>, Aufstiegschancen (84 %), Prestige (83 %) <sup>67</sup>, breite Berufsmöglichkeiten (66 %), Entscheidungsbefugnisse/Einfluß (65 %) und Ungebundenheit/Selbstständigkeit (50 %) die Vorteile beim Hochschulabsolventen sah <sup>68</sup>. In der Frage beruflicher Sicherheit dagegen hielten noch mehr der Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung die Möglichkeiten alternativer Ausbildungsgänge für gleichwertig (85 %) <sup>69</sup>.

Die Begründungen, die nichtstudierende Abiturienten für die Wahl ihres Ausbildungsganges geben, lassen diese primär als eine Entscheidung gegen das Hochschulstudium erscheinen; Begründungen, die sich positiv auf den nicht-universitären Ausbildungsgang beziehen, sind vergleichsweise selten <sup>70</sup>. Dem Charakter eines allgemein als atypisch empfundenen Ausbildungswegs entspricht es, daß zu seiner Begründung eher Rechtfertigungen angeführt werden, warum nicht der normale Weg gewählt wurde. Die Mehrzahl der nichtstudierenden Abiturienten hat für sich persönlich auch schon einmal eine Hochschulausbildung erwogen <sup>71</sup> und sah sich deshalb besonders genötigt, darzulegen, warum dann trotzdem der Studiumsplan wieder aufgegeben worden war.

Unter den Gründen, die Abiturienten ohne Studienabsicht für ihre Entscheidung angaben, dominieren finanzielle Aspekte, die in nicht immer eindeutig trennbarer Weise mit verschiedenen Akzenten versehen sind. Die Hervorhebung des finanziellen Aspekts kann einmal

67 Bei diesen Beurteilungsaspekten sahen sogar relativ mehr Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung die besseren Berufsmöglichkeiten beim Akademiker, als dies Abiturienten mit Studienabsicht getan hatten.

68 Vgl. Tabelle A/20/a im Anhang, Hauptspalte 3.

69 Zum Vergleich: 68 % bei Abiturienten ohne Studienabsicht; vgl. Tabelle A/20/a im Anhang, Hauptspalte 2.

70 Vgl. Tabelle A/11 im Anhang.

71 Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung zu 88 %, Abiturienten ohne Studienabsicht zu 70 % hatten eine Hochschulausbildung schon einmal in Betracht gezogen; im Gegensatz dazu haben Abiturienten mit Studienabsicht eine nicht universitäre Ausbildung nur zu 33 % jemals in Betracht gezogen.

Vgl. Tabelle A/22 im Anhang.



bezogen sein auf die mit finanzieller **Unabhängigkeit** verbundene Selbständigkeit und ist somit als positiver Wert und Element freier Entscheidung des Betroffenen zu verstehen. Die **Nennung** finanzieller Aspekte kann aber auch auf eine Vielfalt ökonomischer Zwangssituationen hindeuten, die von sehr diffusen Problemlagen („hohes Risiko“, „familiäre Situation läßt es nicht zu“) bis zu eindeutigen Restriktionen kurzfristiger und spezieller Art („zu hohe Ausbildungskosten“, „die Geschwister studieren bereits“) reichen<sup>72</sup>.

Eine Mehrheit (von 69 %) der Abiturienten ohne Studienabsicht nannte zur Begründung wenigstens einen restriktiven Faktor, wovon der größere Teil (39 %) ausschließlich Argumente anführte, die gegen ein Hochschulstudium sprechen; der kleinere Teil dieser Gruppe (30 %) begründet seine Entscheidung als Kombination von restriktiven Faktoren, welche ein Studium verhinderten, und Gründen, die positiv auf die nicht-universitäre Ausbildung bezogen sind bzw. neutral gehalten sind. 14 % der Abiturienten ohne Studienabsicht erklärten sich ausschließlich und eindeutig positiv für den nicht-universitären Ausbildungsgang. Bei dem Rest von 17 % ist in den angegebenen Gründen keine Tendenz erkennbar.

Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung betonten ebenfalls die finanzielle Notwendigkeit ihrer Entscheidung. 43 % von ihnen begründeten ihre Berufsentscheidung mit der damit verbundenen Finanzierung der Ausbildung<sup>73</sup>. Daß man sich während der Studienzeit finanziell noch nicht so gut stünde, war für 75 % der Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung ein wichtiger Nachteil des Studiums<sup>74</sup>. Das Syndrom restriktiver Faktoren, welches (gymnasiale) Abiturienten ohne Studienabsicht zur Begründung ihrer Ausbildungsentcheidung angeführt haben, findet sich vollständig wieder in den Angaben, die Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung gemacht haben; um die Abkehr von ihrer zeitweiligen Studienabsicht zu erläutern<sup>75</sup>.

72 Vgl. Tabelle A/11 im Anhang.

Vgl. auch Tabelle A/16/a im Anhang, Hauptspalte 2, Beurteilungsaspekt (d).

73 Vgl. Tabelle A/13 im Anhang, Grund (e).

74 Vgl. Tabelle A/16/a im Anhang, Hauptspalte 3, Beurteilungsaspekt (d). Platz 2 der Wichtigkeitsrangfolge; vgl. Tabelle A/16/b im Anhang, Hauptspalte 3.

75 Vgl. Tabelle A/24 im Anhang.

Die Aussagen der Abiturienten werden durch andere Informationen bestätigt.

Zum einen beurteilten die Lehrer in Abiturientenklassen die Ursachen für den Studienverzicht ihrer Schüler in ähnlicher Weise wie die Abiturienten selbst. Die befragten Lehrkräfte führten ebenfalls finanzielle Probleme als häufigsten Grund an, ergänzt durch weitere restriktive Faktoren wie „Numerus clausus“ und „zu lange Studierendauer“. Häufiger als es die Abiturienten geäußert hatten, führten die Lehrkräfte eine Reihe von an der Person der betroffenen Abiturienten festgemachten Ursachen auf wie „Lernüberdruß“, „kein Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten“, „Qualifikationsmängel“ und „Zweifel am eigenen Studiumserfolg“<sup>76</sup>.

Zum anderen zeigt sich, daß in der sozialen Herkunft – Beruf, Ausbildung, Einkommen des Vaters – für einen Teil der nichtstudierenden Abiturienten sowohl konkret fixierbare Restriktionen als auch eine Schwächung der Motivation, auf eine Hochschule zu gehen, bestanden haben.

So lag bei beiden empirischen Gruppen nichtstudierender Abiturienten der Anteil der Väter mit „höheren“ Berufen (19 % bzw. 22 %) deutlich unter dem bei Abiturienten mit Studienabsicht (33 %). Umgekehrt waren die Väter von Abiturienten ohne Studienabsicht, noch stärker von Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung, häufiger in Berufen am unteren Ende der sozioökonomischen Einstufung tätig (38 % bzw. 51 %) als von Abiturienten mit Studienabsicht (32 %) <sup>77</sup>.

Eine entsprechende unterschiedliche Verteilung der Höhe des väterlichen Einkommens findet sich allerdings nur in der Gegenüberstellung gymnasialer und bereits in nicht-universitärer Ausbildung stehender Abiturienten. So belief sich der Anteil der Väter von Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung mit einem Bruttoverdienst von über DM 2000,— auf nur 12 %, während 25 % der Väter von Abiturienten ohne Studienabsicht und 26 % der Väter von Abiturienten mit Studienabsicht ein entsprechendes Einkommen aufwiesen<sup>78</sup>.

In der Verteilung nach erreichten Schulabschlüssen der Väter zeigt sich, daß beide empirische Gruppen nichtstudierender Abiturienten deutlich weniger Väter mit Hochschulausbildung (8 % bzw. 10 %) aufweisen als Abiturienten mit Studienabsicht (21 %) <sup>79</sup>.

Für viele nichtstudierende Abiturienten ist der sozioökonomische Hintergrund nicht nur Ursache für objektive Restriktionen, welche

76 Vgl. Tabelle A/36 im Anhang.

77 Vgl. Tabelle A/31 im Anhang.

78 Vgl. Tabelle A/32 im Anhang.

79 Vgl. Tabelle A/29 im Anhang.

die Aufnahme eines Studiums erschweren, sondern gleichzeitig Ursache für Schwächung der Motivation zum Hochschulstudium. Das starke Bedürfnis nach Sicherheit und die Angst vor dem Scheitern auf der Hochschule blockieren zusätzlich die Entscheidung, vielleicht trotz ökonomischer Schwierigkeiten ein Studium aufzunehmen.

Aus der Zusammenschau der verschiedenen Indizien in den Befragungsergebnissen lassen sich Abiturienten, welche sich entschlossen haben, nicht zu studieren, in drei Grundtypen zusammenfassen:

- Abiturienten, die positiv zu ihrem Entschluß stehen und an keine Revision ihrer Ausbildungs- und Berufswahl denken.

Diese Gruppe untergliedert sich wiederum in eine Anzahl von nach Motiven und Bedingungen unterschiedenen Teilpopulationen. Man findet in ihr so gegensätzliche Gruppen wie etwa weibliche Abiturienten mit nur kurz- und mittelfristigen Berufsperspektiven und sehr langfristig planende Abiturienten, die ihre Ausbildung ganz auf eine selbständige Berufsausübung (z. B. die Übernahme des elterlichen Geschäfts zu einem noch offenen Zeitpunkt) abgestellt haben.

- Abiturienten, die gerne eine Hochschulausbildung aufgenommen hätten, aber aus objektiven oder subjektiven Schwierigkeiten heraus nicht dazu in der Lage sind.

Bei dieser Gruppe dürfte der soziale Hintergrund eine wesentliche Rolle spielen. Denn ihre spezifische soziale Herkunft führt einerseits zu einer Schwächung der Studienmotivation, andererseits bringt sie objektiv feststellbare restriktive Faktoren.

- Abiturienten, die nicht grundsätzlich vom Hochschulstudium Abstand genommen haben, sondern dieses nur eine Zeitlang aufschieben.

Zu dieser Gruppe zählen z. B. Abiturienten, die eine durch den Numerus clausus bedingte Wartezeit sinnvoll mit einer Beschäftigung (z. B. einem Praktikum) nutzen wollen; oder Abiturienten, die sich von einer doppelten Berufsausbildung (z. B. Lehre plus Studium) eine besondere Sicherung ihrer beruflichen Zukunft versprechen.

Eine genaue Gewichtung dieser drei skizzierten Grundtypen ist anhand des vorhandenen Materials nicht möglich.

## Kapitel VI:

### Mögliche Veränderungen in den Ausbildungsplänen von Abiturienten

Die Befragungsergebnisse enthalten Hinweise auf Ansatzpunkte möglicher Entwicklungen, die in Zukunft die Verteilung der Abiturienten auf Hochschul- oder nicht-universitäre Ausbildung gegenüber der heutigen Situation verändern könnten.

Zum einen zeigt sich bei Abiturienten mit Studienabsicht eine mehr oder minder deutlich artikulierte Unzufriedenheit mit der Situation an den Hochschulen. Die Qualität der Ausbildung an den Hochschulen entspricht bei weitem nicht den Vorstellungen der Abiturienten vom optimalen Lernen und der Berufsvorbereitung<sup>80</sup>.

Weiter war ein Teil der Abiturienten mit Studienabsicht bereit, Ausbildungsgänge an nicht-universitären Einrichtungen (etwas anderen Ablaufs und abweichenden Inhalts) für sich zu akzeptieren, gesetzt die berufliche Verwertbarkeit dieser Ausbildung leide nicht darunter<sup>81</sup>.

Schließlich weisen die nicht studierenden Abiturienten Merkmale auf, von denen zu erwarten steht, daß sie bei zukünftigen Abiturienten häufiger anzutreffen sein werden. So liegt bei weiblichen Abiturienten der Anteil ohne Studienabsicht etwas über dem entsprechenden Wert ihrer männlichen Kollegen<sup>82</sup>. Des weiteren kommen Abiturienten ohne Studienabsicht zu einem etwas höheren Prozentsatz aus sozial schwächeren Schichten<sup>83</sup>.

Zudem äußerten in Schulen mit stärker beruflicher Ausrichtung mehr Abiturienten die Absicht, nicht zu studieren, als in den übrigen Schultypen<sup>84</sup>.

80 Vgl. Ausführungen S. 34 und 46 f.

81 Vgl. Ausführungen S. 37 und 47.

82 Von den weiblichen Abiturienten äußerten 7,7 % explizit keine Studienabsicht gegenüber 4,1 % bei ihren männlichen Kollegen.

Vgl. Tabelle A/4/a im Anhang, Hauptspalte 3 (für den Abiturientenjahrgang 1970/71).

83 Vgl. Ausführungen S. 50 f.

84 In wirtschaftswissenschaftlichen Gymnasien haben sich 10,6 % der

Zu fragen ist nun, ob diese Sachverhalte den Schluß zulassen, daß in Zukunft mit geringeren Übertrittsquoten der Abiturienten in die Hochschule zu rechnen ist. Insbesondere wird dabei auf die implizite Annahme in der gegenwärtigen Bildungsplanung einzugehen sein, daß die überproportional zunehmenden Abiturienten aus bisher unterrepräsentierten Gruppen wie Mädchen, Schüler aus ländlichen Gebieten und Schüler aus Arbeiterfamilien<sup>85</sup> eine strukturell bedingt andere Einstellung zur Hochschulausbildung aufweisen werden als die relativ abnehmenden Teilgruppen von Abiturienten traditioneller Provenienz.

Außerdem müssen Überlegungen darüber angestellt werden, wie sich angesichts der in den vergangenen Jahren erfolgten – und der zu erwartenden – qualitativen Veränderungen im Bildungssystem die Entscheidungssituation der Abiturienten verändern könnte.

An wichtigen strukturellen und inhaltlichen Veränderungen – bereits erfolgt oder geplant – wären zu nennen:

- die integrierte Gesamtschule;
- die Einbeziehung der beruflichen Bildung in diese Gesamtschule (z. B. im Rahmen der Kollegstufe);
- die mit der Einführung von berufsbezogenen und studienbezogenen Bildungsgängen in der Sekundarstufe 2 aufgehobene Kopplung von Abitur (bzw. Oberstufenabschluß) und Hochschuleingang;
- die Gleichwertigkeit berufsbezogener und studienbezogener Bildungsgänge.<sup>86</sup>

Abiturienten nach eigenen Aussagen für eine nicht-universitäre Ausbildung entschieden, in Gymnasien für Frauenbildung und Hauswirtschaftsgymnasien 8,8 %. Dem gegenüber liegt die Quote der Abiturienten ohne Studienabsicht in altsprachlichen bzw. humanistischen Gymnasien bei 2,6 % und in integrierten Gesamtschulen einschließlich Freien Waldorfschulen bei 3,8 %. Die stark besetzten Schultypen (neusprachliches und naturwissenschaftliches Gymnasium) weichen allerdings vom Anteil der Abiturienten ohne Studienabsicht insgesamt (5,6 %) kaum ab.

85 Zur Entwicklung der Vertretung dieser Gruppen in den weiterführenden Schulen vgl. Bildungsbericht '70 der Bundesregierung.

86 Zu Reformen bzw. Reformplänen vgl. Strukturplan des Deutschen Bildungsrats, Bildungsbericht '70 der Bundesregierung, a. a. O.; Evers, Rau, Oberstufenreform und Gesamthochschule, Frankfurt 1970; vgl. auch „Kollegstufe NW“, Strukturförderung im Bildungswesen des Landes Nordrhein-Westfalen, Heft 17, Februar 1972.

Soweit diese Veränderungen im Bildungssystem bereits abzusehen sind, wird deutlich, daß mit einer Gesamtschule als Einheitsschule, in die auch die berufliche Bildung integriert ist, das Prinzip der Differenzierung keineswegs aufgehoben wird. In der konzipierten neuen Schule wird es sowohl eine horizontale Differenzierung (Wahlfächer, Berufsfelder, Schwerpunktprofile) wie eine vertikale Differenzierung in Form von Leistungsgruppen, als auch die Möglichkeit unterschiedlich langer Verweildauer im Bildungssystem geben.

Durch die größere Durchlässigkeit soll jedoch die Differenzierung von individuell verschiedenen Bildungswesen nicht wieder zu einer starren Strukturierung formalisierter Bildungsgänge führen. Außerdem sollen die individuell unterschiedlichen Bildungswege prinzipiell als gleichwertig gelten.

Gleichwertigkeit von Bildungswegen kann jedoch nicht durch das Bildungssystem allein hergestellt werden – etwa durch die formal gleiche Behandlung inhaltlich unterschiedlicher Abschlüsse bei der weiteren Bildung.

Die vorliegende Untersuchung hat gezeigt, daß sich die Bewertung von Bildungsgängen und Abschlüssen stark an deren beruflicher Verwertbarkeit und der damit eng verbundenen gesellschaftlichen Anerkennung orientiert. In dem Maße, in dem im Beschäftigungssystem Differenzierungen aufgrund unterschiedlicher Bildungsgänge und Abschlüsse vorgenommen werden, wird diese Bewertung über die Wahl der Bildungsgänge auch für das Bildungssystem relevant.

Für die absehbare Zukunft ist nun nicht anzunehmen – und diese Annahme soll im Teil B geprüft werden –, daß die vertikale Gliederung im Beschäftigungssystem aufgegeben wird<sup>87</sup>.

Die Kriterien für die vertikale Abstufung im Beschäftigungsbereich wurden bisher weitgehend vom Bildungswesen mit seinen unterschiedlichen formalen Abschlüssen bezogen. Diese lieferten dem Beschäftigungssystem sowohl eine gewisse Leistungsgarantie<sup>88</sup> wie die Legitimationsgrundlage der Abstufungen nach Gratifikationen und Kompetenz.

87 Auf Grundlagen der Veränderungen im Beschäftigungssystem wird in Teil B eingegangen.

88 Nach den Definitionen im Beschäftigungssystem, in dem Leistung auch in den Kategorien ausgedrückt wird, deren Inhalte im Bildungssystem vermittelt werden – leisten eben Akademiker dann auch mehr als Abiturienten.

Die angeführten Veränderungen im Beschäftigungssystem heben zwar die eindeutigen Niveauunterschiede auf, die vielfältigen neuen Bildungswege und Abschlüsse liefern jedoch weiterhin Abstufungskriterien für das Beschäftigungssystem, die auf die Wertigkeit innerhalb des Bildungssystems zurückschlagen und damit für Schule und Schüler Ungleichwertigkeit deutlich macht. Als Folge werden sich Schüler bei freier Wahl ihres Schulweges in der Regel wiederum für die am höchsten eingestuften, und das sind vermutlich die studienbezogenen Bildungsgänge, entscheiden. Eine solche Vermutung wird einerseits bestätigt durch Erfahrungen in Schweden, wo sich – trotz eines Angebots an gleichwertigen Bildungsgängen in der Oberstufe – eine deutlich „prestigemäßige Rangordnung der theoretischen vor den praktischen Wahlfächergruppen bzw. -Zügen herausgebildet hat“<sup>89</sup>.

Andererseits zeigt sich jedoch, daß heute Schüler mit einem stärker berufsorientierten Abitur (z. B. von Wirtschaftsgymnasien) etwas häufiger vom Hochschulstudium Abstand nehmen als Abiturienten anderer Schultypen.

In unserem Material läßt sich aber nicht eindeutig feststellen, wie weit dies auf den Einfluß des besonderen Lehrprogramms an diesen Schulen zurückzuführen ist, oder lediglich die soziale Herkunft der Schülerschaft widerspiegelt. Zudem machen die Absolventen solch berufsorientierter Gymnasien gegenwärtig erst 10 %–14 % aller Abiturienten aus<sup>90</sup>.

Für die Vermutung, daß Studienorientiertheit in berufsbezogenen Gymnasien eher noch zu- als abnehmen wird, sprechen die Erfahrun-

89 Egon Jüttner, Schweden: Fakten, Analysen, Tendenzen des Bildungswesens, München 1970, S. 37.

Vgl. dazu auch Saul B. Robinson, Helga Thomas, Differenzierung im Sekundarschulwesen, Gutachten und Studien des Deutschen Bildungsrats, Band 3, Stuttgart 1969, S. 19, wo es heißt, daß in Schweden „von der 7. Klasse an ein starker Trend zu den theoretischen Fächergruppen zu beobachten ist. Insgesamt 77,2 % der Schüler entschieden sich 1964/65 für die theoretischen Züge, allein 46,3 % für den auf das Gymnasium vorbereitenden Zug, nur 22,4 % für die mehr praktisch orientierten Züge ... schon jetzt zeichnen sich jedoch einige Probleme ab, die sich dadurch stellen, daß sich die Anzahl von Gymnasial-„Aspiranten“ durch freie Fächerzuwahl stark erhöht hat. Es wählen fast doppelt so viele Schüler die auf das Gymnasium vorbereitenden Kurse wie Gymnasialplätze zur Verfügung stehen.“

90 Die Schultypen (e), (g) und (h) und evtl. (d) und (f). Vgl. Tabelle A/2 im Anhang, Spalte 4 (für den Abiturientenjahrgang 1970/71).

gen mit Abgängen aus neuen Schulformen, die in der bildungsplanerischen Konzeption als Wege in nicht-universitäre Ausbildungsgänge gedacht waren. Vom Absolventenjahrgang der Fachoberschulen 1971/72 äußerten 93,6 % ihre Absicht, eine Fachhochschule zu besuchen (unbeschadet späterer Übertritt in die Universität); nur 2,3 % nahmen explizit von diesem Ausbildungsplan Abstand<sup>91</sup>.

So bliebe schließlich nur die Möglichkeit, daß mit der Expansion des weiterführenden Bildungswesens verstärkt Schüler aus bisher unterrepräsentierten Gruppen das Abitur anstreben und diese eine andere Bildungs- und Berufsorientierung aufweisen als jene Schüler, die bisher die überwiegende Mehrheit der Abiturienten ausmachten.

Eine Durchsicht der Untersuchungsergebnisse zeigt jedoch, daß hierdurch kaum nennenswerte Verschiebungen gegenüber dem jetzigen Verhalten zu erwarten sind.

*Mädchen*, so ergab die Abiturientenbefragung, waren bisher nur in geringfügigem Maße eher bereit, alternative Ausbildungswege zu wählen als Knaben. Zudem steigt die Studienorientierung auch der Mädchen: 1960 nahmen 81,4 % der Abiturientinnen das Studium auf, 1970 bereits 86,9 %.

Schüler aus *ländlichen Gegenden* sind zwar heute, so lassen die Äußerungen von Ausbildungs- und Personalleitern in den von uns befragten Firmen vermuten, eher in zur Hochschule alternativen Bildungsgängen zu finden als Schüler aus städtischen Gegenden. Der Wohnort und damit die schlechte Zugänglichkeit zu weiterführenden Schulen bzw. zur Universität wird jedoch – so betonten die Befragten – nur dann als Einflußfaktor auf das Bildungsverhalten relevant, wenn zusätzliche finanzielle Schwierigkeiten auftreten und/oder schichtbedingte Bildungsbarrieren vorhanden sind. Bildungswerbung und verbesserte Zugangsmöglichkeiten lassen vermuten, daß sich auch dort, wo sich soziale Benachteiligungen kumulieren, das Bildungsverhalten in Richtung auf eine stärkere Orientierung an weiterführenden Schulen und Studium ändert.

Schließlich wurde bereits darauf hingewiesen, daß die *soziale Herkunft* bei der Studienorientierung als ein Einflußfaktor keine entscheidende Rolle spielt<sup>92</sup>.

91 Vgl. Stat. Bundesamt Wiesbaden, Studien- und Berufswünsche (Abiturienten), in: Bevölkerung und Kultur, Reihe 10, Bildungswesen, IV, Sonderbeiträge aus dem Schul- und Fortbildungsbereich, 1972.

92 Vgl. hierzu die Ausführungen S. 50 f.



Dies wurde darauf zurückgeführt, daß Schüler aus der Unterschicht, die den Ausleseprozeß beim Übergang ins Gymnasium und während der Gymnasialzeit überstanden haben, dann auch die Normen ihrer Mitschüler annehmen und sich wie sie an einem Studium orientieren.

Allerdings muß hier gefragt werden, ob sich eine solche Orientierung nicht dann ändert, wenn mehr Arbeiterkinder auf weiterführenden Schulen gehen, dieser Bildungsgang also in den Augen der Bezugspersonen (Eltern, Freunde) kein atypischer, sondern ein normaler Weg ist.

Wenn jedoch, was angesichts der Hochschuleingangsquoten zu erwarten ist, auch weiterhin ein Selektionsprozeß einsetzt, der weiterhin gerade Arbeiterkindern den Zugang zu weiterführenden Schulen erschweren wird, dann machen Kinder aus sozial schwachen Schichten auch weiterhin den geringeren Teil der Abiturienten aus<sup>93</sup>. Damit werden diejenigen, die diesen Abschluß schaffen, sich nicht von den heutigen Kindern aus Arbeiterfamilien unterscheiden. Sie sind durch einen harten Selektionsprozeß gegangen, der ihnen nur möglich war, weil sie aufstiegsorientiert waren, so daß nicht einsichtig ist, warum sie auf halbem Wege stehenbleiben sollten.

Unter der Voraussetzung gleichbleibender Bedingungen im Beschäftigungssystem kann also angenommen werden, daß weder die anstehenden Reformen im Bildungssystem noch das Eindringen bisher

93 Auch hierzu können schwedische Erfahrungen angeführt werden:

„Eine neuere schwedische Untersuchung zeigt auch, wie schwierig es sein wird, den Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft der Schul- und Berufswahl zu lockern. Eine Befragung von Schülern der Klassen unmittelbar vor dem Übergang ins Gymnasium, also zu einem Zeitpunkt, an dem nach vollständiger Einführung der neunjährigen einheitlichen Grundschule die erste Gabelung in verschiedene Schulformen eintreten wird, zeigten wiederum Schüler der obersten Sozial-schicht das größte Interesse am Besuch des Gymnasiums. Ebenso variiert die Wahl eines bestimmten Gymnasialtyps nach der sozialen Herkunft. Kinder, deren Väter beispielsweise eine Universitätsausbildung haben, besuchen in der Regel den allgemeinbildenden Typ des Gymnasiums und weniger die berufsbezogenen Formen (Gymnasium mit technischer oder kaufmännischer Orientierung). Die Wahl eines Gymnasialtyps wiederum impliziert zwar weniger die Absicht, nach Abschluß der Schule eine der folgenden Institutionen zu besuchen, wohl aber die Wahl zwischen anschließender Universitätsausbildung und anderen kürzeren Formen der Weiterbildung“. Vgl. *Saul B. Robinson, Helga Thomas*, a. a. O., S. 19 f.

„bildungsferner“ Schichten in weiterführende Schulen eine wirklich ins Gewicht fallende Abnahme der Studienorientiertheit von Abiturienten nach sich ziehen wird. Das bedeutet jedoch nicht, daß grundsätzlich eine latente Offenheit für Alternativen zur Hochschulausbildung bei Teilen der Abiturienten auszuschließen wäre, die unter veränderten Bedingungen im Beschäftigungssystem aktualisiert werden könnte.

## Kapitel VII:

### Anforderungen der Abiturienten an Alternativen zum Studium

Die Bereitschaft einiger Abiturienten, Alternativen zum Studium ernsthaft zu diskutieren und auch für sich in Erwägung zu ziehen, ist immer auch an bestimmte Erwartungen über Beschaffenheit und Möglichkeiten solcher Ausbildungsformen und der damit verknüpften Einsatzmöglichkeiten gebunden. Eine Ausformulierung dieser Vorstellungen stößt allerdings auf Schwierigkeiten, da vorläufig kaum solche Ausbildungsalternativen existieren, mit denen sich interessierte Abiturienten identifizieren könnten. Ihre Erwartungen lassen sich deshalb nur als Umkehrschlüsse aus ihrer Kritik an den bereits praktizierten alternativen Ausbildungen und auch in Analogie zu den von ihnen als positiv eingestuften Elementen der Hochschulausbildung ableiten.

Die primär ausbildungsbezogenen Forderungen sind hauptsächlich das zusammengefaßte Ergebnis von Einzelgesprächen mit Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung, die am ehesten in der Lage sein sollten, kritisch Stellung zu nehmen. Es kann daher nicht der Anspruch erhoben werden, den im folgenden formulierten Forderungen ein repräsentatives Meinungsbild von Abiturienten ohne Studium zugrunde gelegt zu haben. Doch wurde versucht, die einzelnen Attraktivitätskriterien auf eine breitere empirische Basis zu stellen, wo dies das Material der beiden Abiturientenbefragungen zuließ.

Die primär einsatzbezogenen Forderungen wurden vor allem aus dem Vergleich der Situationen von Akademikern und Absolventen nicht-universitärer Ausbildung gewonnen, wie ihn sowohl studierende als auch nichtstudierende Abiturienten gezogen haben.

Die einzelnen Bewertungselemente, an denen ein alternativer Ausbildungsgang gemessen wird, stehen in einem inneren Zusammenhang. Der Sinn eines jeden Attraktivitätskriteriums ist in der Gesamtheit aller übrigen Attraktivitätskriterien aufgehoben, so daß ein diskutierter Ausbildungsgang letztlich nur an Hand der Totalität der Kriterien akzeptiert oder abgelehnt werden kann. Ihre isolierte Dar-

stellung bedeutet deshalb immer auch einen Verlust an Informationen. Aus analytischen Gründen und nicht zuletzt um reale Ansatzpunkte für bildungs- und beschäftigungspolitische Aktivitäten zu gewinnen, müssen jedoch die verschiedenen Forderungspartikel einzeln behandelt werden.

### **„Planung der Ausbildung“**

Die Kritik der befragten Abiturienten an betrieblicher Ausbildung konzentrierte sich in der Frage der Ausbildungsplanung auf zwei Punkte.

Zum ersten fehle dieser ein übergreifendes Konzept, das berufliche Erstausbildung und aufbauende inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsphasen mit einem beruflichen Karriereplan konkret in Beziehung setze. Schon vor Antritt eines Ausbildungsverhältnisses müßten gegenüber dem interessierten Abiturienten Berufswege skizziert werden können<sup>94</sup>, die aus sich abwechselnden, zum Teil miteinander verschränkten Ausbildungs- und Einsatzphasen bestünden.

Den Wünschen der befragten Abiturienten schiene am ehesten eine Art von Sandwich-Modell mit aufeinander abgestimmten Ausbildungsabschnitten gerecht werden zu können, welches für den einzelnen Beschäftigten jeweils gerade zu dem Zeitpunkt seiner Entwicklung zu aktualisieren sei, wenn dies zur Befriedigung persönlicher und/oder beruflicher Ziele, gleichzeitig aber wohl auch zur Erfüllung betrieblicher Funktionen notwendig sei.

Zum zweiten bemängelten die befragten Abiturienten, daß die einzelnen Ausbildungsphasen<sup>95</sup> viel zu wenig durchgeplant seien und deshalb auch nicht vorab allen Beteiligten, insbesondere den Auszubildenden einsichtig würden. So käme es häufig zu recht unterschiedlichen Verweildauern einzelner Abiturienten in gleichen Ausbildungsabschnitten, zu unlogischen Abfolgen von Lernschritten, oder zu Wiederholungen bzw. zu Ausklammerungen von Lerninhalten.

Die Ausbildung in begrenzten, hintereinander geschalteten Sequenzen abwechselnd praktischen oder theoretischen Inhalts wird dann

94 Etwa ausgedrückt in Durchschnittskarrieren, die als Wahrscheinlichkeitsangaben mit maximalen Abweichungen nach oben oder unten formuliert werden.

95 Die Kritik bezieht sich vor allem auf die betriebliche Erstausbildung, weil die befragten Abiturienten in der Regel erst damit Erfahrung gemacht hatten.

akzeptiert, wenn hinter diesem Verfahren ein gewollter und sinnvoller Aufbau erkennbar ist<sup>96</sup>.

Ein klarer und eindeutiger Lehrplan wird nicht nur aus Gründen der objektiven Funktionalität strukturierter Lernprozesse angestrebt, sondern wird auch von einem Teil der Abiturienten als Voraussetzung für eine sinnvolle Begrenzung des Lernens gewünscht.

Der Wunsch nach geplanten und primär auf Lernbedürfnisse ausgerichteten Ausbildungsphasen dürfte wohl auch mit einer der Hauptgründe für die Bevorzugung des schulischen Lernorts durch Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung sein<sup>97</sup>.

### **„Freiraum für Eigeninitiative“**

Die Forderung nach Freiraum für Eigeninitiative steht nicht im Gegensatz zur eben behandelten Bedingung geplanter Ausbildung. Der Plan soll zwar als Orientierungsrahmen die gesamte Ausbildung übergreifen, nicht jedoch alle Situationen bis in jede Einzelheit vorprogrammieren. Vielmehr soll bereits die Planung wichtiger Ausbildungsbereiche offenhalten, welche dann die Betroffenen selbst aus ihrer konkreten Situation heraus ausfüllen.

Es geht hierbei um die Aspekte der Inhaltsbestimmung, der Zeitdisposition und der Initiativmöglichkeit. Neben diesen drei stärker berufsbezogenen Elementen des „Freiraumes“ besitzt dieser noch eine Komponente außerhalb der unmittelbaren Arbeitssituation: die Möglichkeit in relativ hohen Margen die eigene Gesamtzeit zwischen Pflicht- und Freizeit konkret aufteilen zu können.

96 Da die Betriebe ständig mit dieser Forderung konfrontiert werden, haben einige Träger von Abiturientenausbildungen in den letzten Jahren detaillierte Ausbildungspläne und auch Informationen zur beruflichen Erstphase vorgelegt; für die Zukunft werden zum Teil auch Überlegungen angestellt, wie für einzelne Beschäftigte langfristige Ausbildungs- und Einsatzsequenzen vorstrukturiert werden können. Vgl. hierzu auch entsprechende Ausführungen in den Monographien des Teil B.

97 Immerhin würden 82 % der befragten Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung – dabei die Angehörigen des Öffentlichen Dienstes besonders stark – gerne eine Fachhochschule besuchen, gäbe es diese Institution bei ihrem Beruf schon (vgl. Tabelle A/26 im Anhang, Spalten 3, 4, 5 und 6). Dabei zählte der Aspekt, die verschulden Ausbildungsteile seien für den jetzigen Beruf gegenüber dem Lernen am Arbeitsplatz eindeutig interessanter, zu den wichtigsten Begründungen.

Daß solche Freiräume an den Hochschulen — vielleicht fachrichtungsspezifisch abgestuft — bislang am ehesten gegeben erscheinen, macht das Studium in den Augen der Abiturienten gegenüber allen anderen heute vorhandenen Ausbildungsalternativen erstrebenswert<sup>98</sup>.

Der Anspruch auf Freiraum mag bei Abiturienten besonders gefördert werden durch das relativ hohe Berufseintrittsalter, durch den sozialen Hintergrund, der persönliche Autonomie in der Regel hoch bewertet, und nicht zuletzt durch Erfahrungen auf dem Gymnasium, wo (zunehmende) Freiraummöglichkeiten Eigeninitiative ja geradezu voraussetzen oder erzeugen.

### **„Allgemeinheit der Lerninhalte“**

Abiturienten mit nicht-universitären Ausbildungsplänen befürchten die inhaltlich zu enge Anlage der Ausbildung. Es werde sowohl in der theoretischen Ausbildung (unverbundene Detailkenntnisse), noch mehr aber im praktischen Einsatz (zu häufige Routinetätigkeiten) der Akzent zu sehr auf die Vermittlung reinen „Ausführungswissens“ gelegt. Gerade aus dem Vergleich unterschiedlicher Lernsituationen, die Abiturienten ohne Studium in modifizierten Lehrausbildungen geboten werden, gegenüber Trainee-Programmen, Referendarzeit u. ä., welche Akademikern zur Einarbeitung vorbehalten sind, formulierten Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung diese Forderung.

Diese inhaltlich restriktive Ausrichtung nicht-universitärer Ausbildung steht im Widerspruch zu dem, was von Abiturienten von der Ausbildung erwartet wird. Die Wertschätzung des Studiums rührt entscheidend auch davon her, daß diesem der Charakter zuerkannt wird, Allgemeinbildung am besten zu vermitteln<sup>99</sup>.

### **„Zusätzliche Kommunikation“**

Die Forderung nach mehr Kommunikation richtet sich auf zwei Hauptziele: Zum einen sind die Möglichkeiten für Kommunikation,

98 Vgl. hierzu die Ausführungen S. 35 f.

99 Vgl. hierzu die Ausführungen S. 35.

So haben unter den Kriterien der Personalbeurteilung die meisten Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung die Allgemeinbildung für wichtig erkannt (96 %). Vgl. Tabelle A/28 im Anhang, Hauptspalte 2, Kategorie (g).

die über den streng funktional vorgezeichneten Rahmen hinausgeht, im Betrieb nur sehr selten ausreichend gegeben. Insbesondere wurde die Praxis verurteilt, die Entstehung echter Gruppen unter (gleichgesinnten) Lehrlingen zu unterbinden. Wie sich herausgestellt hat, ist die Bedeutung des Lernorts als „soziale Heimat“ für die Auszubildenden ziemlich hoch zu veranschlagen<sup>100</sup>.

Zum anderen werden institutionelle Voraussetzungen für breitere berufliche Kontaktmöglichkeiten über den Betrieb und den Arbeitsplatz hinaus gewünscht.

Dieser Wunsch nach systematischer Förderung dieser Art zusätzlicher Kommunikation ist verständlich erst im Zusammenhang mit anderen Attraktivitätskriterien: so als einen der Wege, über die allgemeine Bildungsinhalte erworben werden können; oder als praktische und sinnvolle Voraussetzung, um Mobilitätschancen beurteilen und Mobilitätsnotwendigkeiten gegebenenfalls wahrnehmen zu können<sup>101</sup>.

Als gute Gelegenheit, der betrieblichen Abgeschlossenheit zu entgehen, wurde die Einbeziehung öffentlicher Bildungseinrichtungen angesehen<sup>102</sup>.

### „Mobilitätssicherung“

Die Chance, breite berufliche Qualifizierung zu erreichen, bestimmte Einkommens- und Aufstiegsziele zu realisieren, ist mit der Möglichkeit des freiwilligen Arbeitsplatz- bzw. Betriebswechsels verbunden: entweder als Teil eines Lernweges oder im Sinne eines individuellen Druckmittels. Daneben ist bei erzwungener Mobilität die Sicherung eines einmal erreichten Besitzstandes auf der Basis durch allgemein anerkannte Zertifikate nachweisbarer Qualifikationen erheblich leichter als ohne solche.

100 So hielten 80 % der Abiturienten mit Studienabsicht die Möglichkeit, an Hochschulen viel mit Gleichgesinnten zusammen sein zu können, für ein wichtiges Element der Studiensituation; entsprechend 69 % der Abiturienten ohne Studienabsicht und 62 % der Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung. Vgl. Tabelle A/20/a im Anhang, Beurteilungaspekt (f).

101 Vgl. Attraktivitätskriterien „Allgemeinheit der Lerninhalte“, S. 62, und „Mobilitätssicherung“, S. 63 f.

102 In den Begründungen für die Bejahung der Fachhochschule als Ausbildungsalternative für den eigenen Beruf kam deutlich zum Ausdruck, daß in solchen Bildungseinrichtungen die Chance für Kontakte dieser Art am ehesten gesehen werden.

Deshalb wird die Forderung nach „Mobilitätssicherung“ im Wunsch nach allgemein anerkannten Zertifikaten von Abiturienten nachdrücklich formuliert<sup>103</sup>. Umgekehrt läßt sich die relative Attraktivität des Studiums gerade auch daraus erklären, daß es durch die Verleihung von Zertifikaten abgesichert breite Berufsmöglichkeiten gewährt<sup>104</sup>.

In der Forderung nach Mobilitätssicherung ist noch ein weiterer Aspekt enthalten: Hohe Mobilitätschance wird von Abiturienten auch als Vehikel gesehen, allzu rasche berufliche Determination zu verhindern. Unter heutigen Verhältnissen würden nichtstudierende Abiturienten durch eine einmal getroffene berufliche Entscheidung zu rasch und nachhaltig auf einen bestimmten Weg festgelegt; berufliche Veränderungen könnten – wenn überhaupt – nur bei hoher Eigenleistung und verbunden mit der Gefahr von Statusverlust vorgenommen werden. Gegen den zu deterministischen Charakter der Ausbildungen außerhalb der Hochschule wandte sich die Kritik der Abiturienten<sup>105</sup>. Umgekehrt schätzten sie am Hochschulstudium die dort relativ gering veranschlagte Determination, welche wegen des generell breiten Berufsspektrums und der Möglichkeiten, dies auch noch zu späterem Zeitpunkt im Berufsleben für sich nutzen zu können, resultiert<sup>106</sup>.

103 Firmen, die betriebseigene Ausbildungsgänge für Abiturienten ohne Studium anbieten, werden mit dieser Forderung ständig konfrontiert: Nach ihrem Eindruck ist in der Tatsache, daß sie kein öffentlich anerkanntes Zertifikat verleihen können, der wichtigste Ablehnungsgrund von seiten der Abiturienten.

Vgl. entsprechende Ausführungen in der Monographie Teil B.

104 So waren 81 % der Abiturienten mit Studienabsicht, 65 % der Abiturienten ohne Studienabsicht und 92 % der Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung mit unterschiedlicher Intensität der Meinung, daß die Titel/Diplome des Hochschulabschlusses für eine berufliche Karriere Voraussetzung seien.

Vgl. Tabelle A/15 im Anhang, Feststellung (c).

105 Auf die Querverbindung zu anderen Attraktivitätsbedingungen muß hier nochmals verwiesen werden: selbstverständlich besteht hier ein enger Zusammenhang zur Forderung der Abiturienten nach einer möglichst breit angelegten Ausbildung mit hohem Anteil sogenannter Allgemeinbildung; vgl. „Allgemeinheit der Lerninhalte“, S. 62.

106 So waren studierende und nichtstudierende Abiturienten in großer Mehrheit der Meinung, daß man beim Hochschulstudium nicht so eindeutig von vornherein auf einen speziellen Beruf festgelegt sei; vgl. Tabelle A/15 im Anhang, Feststellung (b).



### „Ausbildungsfinanzierung“

Es kann angenommen werden, daß sich das untere Niveau der Gehaltsansprüche während der Ausbildung nach der finanziellen Ausstattung des Studiums orientiert<sup>107</sup>, sofern die alternativen Ausbildungen tatsächlich den Charakter einer überbetrieblichen institutionalisierten Ausbildung annehmen.

Unabhängig von dieser ja sehr unsicheren Voraussetzung haben die Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung recht präzise Vorstellungen zumindest über die Höhe einer angemessenen Ausbildungsfinanzierung entwickelt, da die Ausbildungsfinanzierung ja mit ein Hauptgrund ihrer Berufsentscheidung war<sup>108</sup>. Sie zeigen sehr starkes Interesse an der Ausbildungsfinanzierung; mit der derzeitigen Vergütung waren sie nicht immer zufrieden. Ihre eigenen Vorstellungen über eine adäquate Ausbildungsvergütung schwankten zwischen Erhaltung des Status quo<sup>109</sup> bis zur Anhebung auf ein Niveau, das etwa aus dem Vergleich zu den seit kürzerem heraufgesetzten Referendargehältern gesehen würde.

### „Einkommensgleichheit“

Das Einkommensgefälle zwischen den Absolventen von nicht-universitärer Ausbildung und Akademikern wird einhellig von einer großen Mehrheit der Abiturienten festgestellt. Dabei beurteilten Abiturienten, die bereits in nicht-universitärer Ausbildung waren, die Situation noch deutlicher als Abiturienten, welche sich noch auf dem Gymnasium befinden<sup>110</sup>.

Die Forderung nach Einkommensgleichheit enthält zwei Komponenten. Zum einen solle die Verdiensthöhe nach Abschluß der nicht-

107 Die Forderungen sind aus der Hochschulreformdiskussion bekannt: Nicht nur Sicherung des sozialen Existenzminimums, sondern auskömmliches Einkommen; familien- bzw. ausbildungsortunabhängige Ausbildungsförderung, d. h. die heutigen Sätze des AFG werden als unterste Grenze angesehen.

108 Vgl. hierzu Ausführungen S. 49.

109 Insbesondere im Öffentlichen Dienst, wo relativ zu Lehrlingsvergütungen bzw. zur Höhe der Ausbildungsförderung für Studenten hohe Beihilfen gezahlt werden.

110 Vgl. Tabellen A/20/a, A/20/b und A/20/c im Anhang, Attraktivitätskriterium (b).

universitären Ausbildung<sup>111</sup> dem Einstiegsverdienst von Akademikern entsprechen.

Zum anderen solle das Lebenseinkommen der beiden Beschäftigtengruppen etwa gleich sein.

Die Forderung nach Aufhebung der Einkommensunterschiede durchzieht als zentraler Aspekt alle Diskussionen als notwendige Voraussetzung<sup>112</sup> jeder Alternative zur Akademikerkarriere, solle diese bei Abiturienten in breiterem Maße auf Interesse stoßen.

### **„Gleiche Aufstiegschancen“**

Die unterschiedlichen Aufstiegschancen zwischen Akademikern und Absolventen nicht-universitärer Ausbildung manifestieren sich nach den Beobachtungen der Abiturienten noch stärker als das Einkommensgefälle zwischen beiden Beschäftigtengruppen<sup>113</sup>. So sind sie mindestens ebenso massiv Ansatzpunkt für Kritik und der Formulierung von Forderungen an die Hochschulalternativen.

Mit gleichen Aufstiegschancen ist nicht nur die prinzipielle Offenheit der Karrierechancen auch für Absolventen nicht-universitärer Ausbildung gemeint, sondern auch eine gleiche Wahrscheinlichkeit der Realisierung wie bei Akademikern.

Die Forderung ist in gewisser Weise komplementär zur Bedingung gleicher Verdienstmöglichkeiten auf allen Etappen der beruflichen Entwicklung. Es geht darüberhinaus auch um fachliche und tätigkeitsbezogene Entwicklungsmöglichkeiten, die mit Aufstieg verbunden sind<sup>114</sup>.

### **„Berufsprestige“**

Als Reflex der schlechteren Einstufung der Abiturienten ohne Studium gegenüber den Akademikern im Beschäftigungssystem, wird den entsprechenden Berufen und ihren Trägern unterschiedliches all-

111 Weit gefaßt, etwa im zeitlichen Umfang einer Hochschulausbildung.

112 Wenn auch nicht in allen Fällen hinreichende Bedingung.

113 Vgl. Tabellen A/20/a, A/20/b und A/20/c im Anhang, Attraktivitätskriterium (a).

114 Mehr darüber später bei der Behandlung der Forderung nach „Autonomie und Einfluß“, S. 67 f., und „Kongruenz von Ausbildung und Tätigkeit“, S. 68.

gemeines Ansehen entgegengebracht. Abiturienten mit Studienabsicht haben dies deutlich erkannt, von den Benachteiligten wurde es stark empfunden<sup>115</sup>.

Die Forderung nach Angleichung auch des Prestiges von Akademikern und dazu alternativen Berufen ist ebenso verständlich wie isoliert nicht zu erreichen. Man darf annehmen, daß bei Erfüllung der übrigen Ausbildungs- und Einsatzbedingungen ohne besondere Initiativen auch das gesellschaftliche Ansehen der Hochschulalternativen sich angleichen wird. Die Umkehrung dieses Zusammenhangs derart, daß erst eine Umwertung der Berufe eingeleitet werden müßte, woraus sich dann die Beschäftigungsbedingungen quasi von selbst verändern würden, dürfte nur geringe Wahrscheinlichkeit haben. Prestigewandel von Berufen hat als autonomes Veränderungsvehikel zur Umgestaltung von Beschäftigungsbedingungen wenig Chancen und muß vielmehr als Residuum tatsächlich erfolgter Veränderungen in den Verwertungsbedingungen gesehen werden.

### „Autonomie und Einfluß“

In *Ergänzung* von Faktoren individueller, ökonomischer Verwertung einer Berufsposition wie Verdienst und Aufstiegschancen sind die Faktoren Ungebundenheit/Selbständigkeit, als *Gegenstücke* die betriebsfunktionalen Aspekte wie Entscheidungsbefugnis, Arbeitsautonomie und Verantwortung für andere zu sehen. Beide Faktoren hängen eng miteinander zusammen: So sind die Möglichkeiten für persönliche Freiheiten in der Gestaltung des eigenen Arbeitsablaufs, der Arbeitszeit etc. auf hierarchisch hoch eingestufte Berufspositionen, die mit Entscheidungsbefugnis und Verantwortung ausgestattet sind, in der Regel eher gegeben als bei rangniedrigeren Berufspositionen.

In den hierarchisch bestimmten Aspekten dieses Attraktivitätskriteriums sahen die befragten Abiturienten wie schon bei den vorher dargestellten Einsatzbedingungen eine deutliche Privilegierung der Akademiker<sup>116</sup>, wobei allerdings in der „Verantwortung für andere“ wenig Unterschiede zwischen beschäftigten Abiturienten mit oder ohne Studium gesehen wurden<sup>117</sup>. Auf den Aspekt der persönlichen Au-

115 Vgl. Tabellen A/20/a, A/20/b und A/20/c im Anhang, Attraktivitätskriterium (d).

116 Vgl. Tabellen A/20/a, A/20/b und A/20/c im Anhang, Attraktivitätskriterium (c).

117 Der Grund dafür konnte nicht eindeutig ausgemacht werden: Einerseits kann das Kriterium „Verantwortung für andere“ sehr weit, d. h. nicht nur im hierarchischen Sinne interpretiert worden sein; oder — mit ausschließlichem Akzent auf eine hierarchische Betrachtung — wurde hier vor dem Hintergrund geantwortet, daß der Einsatz von

tonomie bezogen, hielt sich die Zahl der Abiturienten, welche die Akademiker privilegiert sahen, etwa die Waage mit solchen, die hier keine Unterschiede sahen<sup>118</sup>.

### **„Kongruenz von Ausbildung und Tätigkeit“**

Die Situation von Beschäftigten mit Studium und nicht-universitärer Ausbildung wurde hier vergleichsweise wenig differenziert gesehen<sup>119</sup>. Dies ist nur z. T. als Zufriedenheit mit der Situation in der nicht-universitären Ausbildung zu werten<sup>120</sup>, sondern vielmehr Ausdruck des desolaten Zustands der Hochschulausbildung. Da nur zu häufig Akademikereinsatz und Hochschulausbildung weit auseinanderklaffen, können entsprechende Divergenzen bei heutigem Abiturienteneinsatz ohne Studium zu deren Ausbildung kaum noch größer sein. Ihre Änderungswünsche hier richten sich mit Sicherheit ebenso an die Adresse der Hochschule wie an Institutionen alternativer Ausbildung.

### **Zusammenfassung**

Abiturienten mit prinzipieller Bereitschaft, Alternativen zum Hochschulstudium zu ergreifen, erwarten zwar keine Kopien akademischer Studienverläufe, aber sie legen dennoch großen Wert auf bestimmte Eigenschaften der Hochschulausbildung auch in diesen Alternativen.

Erwartungen, die aus der Kritik an bestehenden betrieblichen Formen der Berufsausbildung abgeleitet sind, ähneln den Veränderungswünschen von Lehrlingen jeglicher Vorbildung und Herkunft an ihrer Ausbildungssituation, wie sie jüngst wieder in mehreren Studien erfaßt und zur Dis-

Akademikern häufig auf Arbeitsplätzen ohne Personalverantwortung (z. B. Stabstellen) erfolgt.

Vgl. Tabellen A/20/a, A/20/b und A/20/c im Anhang, Attraktivitätskriterium (e).

118 Vgl. Tabellen A/20/a, A/20/b und A/20/c im Anhang, Attraktivitätskriterium (d).

119 Vgl. Tabellen A/20/a, A/20/b und A/20/c im Anhang, Attraktivitätskriterium (h).

120 Hierzu wurde zu heftig die mangelnde Abstimmung von Einsatz und Ausbildung beklagt; vgl. auch Ausbildungs-Attraktivitätsbedingung „Planung der Ausbildung“, S. 60 f.

kussion gestellt wurden<sup>121</sup>. Diese Verwandtschaft der Reformvorstellungen ist sicher nicht zufällig, befinden sich doch die in der Privatwirtschaft beschäftigten Abiturienten ohne Studium mehrheitlich in echten Lehrausbildungen oder daraus entwickelten Modifikationen<sup>122</sup>.

Soweit die Erwartungen aus der Auseinandersetzung mit der heutigen Situation an den Universitäten abgeleitet wurden, finden sich darin selbstverständlich auch solche Elemente, wie sie aus der Diskussion um die Hochschulreform bekannt sind<sup>123</sup>.

Die berufliche Situation von Akademikern und von Absolventen alternativer Ausbildungsgänge sollte sich nach Meinung der Abiturienten in der Niveauhöhe prinzipiell nicht unterscheiden. Es würden allenfalls Modifikationen akzeptiert werden, sofern bestimmte Einstiegsmechanismen in die berufliche Laufbahn betriebsspezifisch vorgegeben sind und die Berufsausübung anders geartete Tätigkeitsschwerpunkte mit sich bringt als die, welche der Akademiker vorfindet.

Da in zentralen Beurteilungsaspekten das Studium gegenüber den Nichtstudiums-Alternativen im Vorteil liegt – wenn auch mit unterschiedlicher Intensität –, könnte für die berufliche Verwertbarkeit die Generalforderung aufgestellt werden: Abbau des Gefälles zwischen den beruflichen Verwertungsmöglichkeiten für Absolventen nicht-universitärer Ausbildung und Hochschulausbildung durch Angleichung der Einsatzbedingungen von nichtstudierenden Abiturienten an die Einsatzbedingungen von Akademikern.

Wichtiger als Inhalt und Form des Ausbildungsprozesses scheinen für die Beurteilung neuer Abiturientenausbildungen die Bedingungen des späteren beruflichen Einsatzes zu sein.

Tendenziell würden Abiturienten bei neuen Ausbildungswegen relativ starke Abweichungen im Ausbildungsprozeß gegenüber dem Studium akzeptieren, wenn sich danach die berufliche Verwertung auf einem Niveau bewege, das dem bisherigen Angebot an traditionelle Hochschulabgänger gleichkommt. Sie wären umgekehrt kaum bereit, eine dem Studium angepaßte oder ihm gegenüber sogar verbesserte Ausbildungsqualität neuer

121 Vgl. *Alex, L., Heuser, H., Reinhardt, H.*, Zur Situation der Berufsausbildung, München 1973; und *Crusius, R.*, Der Lehrling in der Berufsschule und *Daider, Crusius, Wilke*, Der Lehrling im Betrieb, hrsgg. vom Deutschen Jugendinstitut, München 1973.

122 Vgl. entsprechende Ergebnisse in den Monographien des Teil B.

123 Vgl. *Evers, C.-H., Rauch, J.* (Hrsg.), Oberstufenreform und Gesamthochschule, Frankfurt, Berlin, München, 1970.

nicht-universitärer Ausbildungen zu honorieren, wenn sich an der zweit-rangigen beruflichen Verwertungssituation nichts ändern würde.

Der Vorrang von Aspekten der beruflichen Verwertbarkeit prägt auch das Gefälle innerhalb der Attraktivitätskriterien für eine alternative Ausbildung. Tendenziell gewinnen diejenigen Elemente innerhalb des Spektrums von Ausbildungsaspekten relativ hohe Bedeutung, welche die spätere berufliche Verwertbarkeit (erkennbar) am stärksten und unmittelbar beeinflussen. Dies sind vor allem die Forderung nach mobilitätssichernden Zertifikaten, daneben haben auch die prozessualen und inhaltlichen Ausgestaltungselemente der Ausbildungsphase mehr oder minder große Bedeutung, je nachdem wie sie als wichtige Vorbedingung für späteren beruflichen Einsatz gesehen werden.

Optimale Verwertungssituation bedeutet vor allem die gleichzeitige Realisierung bestimmter materieller Bedingungen und tätigkeitsbezogener Sollvorstellungen.

Zwischen den inhaltlichen und materiellen Bedingungen bestehen Präferenzbeziehungen begrenzter gegenseitiger Substituierbarkeit, die allerdings individuell bzw. gruppenspezifisch variieren. Allen gemeinsam ist folgender Zusammenhang: Je weniger das materielle Mindestniveau gefährdet scheint, desto stärker gewinnen tätigkeitsbezogene Aspekte an Bedeutung. Dieser Sachverhalt korrespondiert mit der Feststellung, daß bei einem gesicherten Einkommen – und Positionsmindestniveau – etwa auf dem „level“ eines Gymnasiallehrers – von einem erheblichen Teil der Abiturienten ein weiterer Aufstieg nicht mehr vorrangig angestrebt wird.

## **Teil B**

### **Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen von Abiturienten ohne Studium**





## Einleitung

Die Untersuchung der Entscheidungssituation der Abiturienten im vorangegangenen Teil A hat gezeigt, daß ein wichtiger, die Entscheidung beeinflussender Faktor die von den Abiturienten wahrgenommene *Situation im Beschäftigungssystem* ist.

Es ist auch deutlich geworden, daß die Orientierung der Abiturienten nicht an den Beschäftigungsmöglichkeiten an sich, sondern an den *Bedingungen* erfolgt, unter denen Abiturienten aufgrund ihres Schulabschlusses bei Eintritt ins Beschäftigungssystem eingesetzt werden, wie auch an Vorstellungen darüber, wie sich der Ersteinsatz und der Schulabschluß auf zukünftige Bedingungen (Aufstieg, Verdienst, Tätigkeit etc.) auswirken.

Die Orientierung der Abiturienten, die in Form von bestimmten Einstellungen und Erwartungen ein Teil ihrer Qualifikation wird, beeinflusst ihrerseits das Interesse der Beschäftiger an den Abiturienten als einer Qualifikationsgruppe.

Zu fragen ist nun, mit welchen Einsatzmöglichkeiten und -bedingungen die Beschäftiger auf das Vorhandensein einer solchen Qualifikationsgruppe reagieren, auf welche Interessen diese Möglichkeiten und Bedingungen zurückzuführen sind und welche Einsatzmöglichkeiten die Beschäftiger den nicht-studierenden Abiturienten unter welchen Bedingungen in der Zukunft bieten.

Die Analyse der Einflußfaktoren des Abiturienteneinsatzes ist bisher nur sehr oberflächlich erfolgt. Häufig wird davon ausgegangen, daß der Stand der Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium auf die wechselseitige Beziehung des Angebots der Beschäftiger an Arbeitsplätzen für diese Abiturienten und des Angebots der Abiturienten an Arbeitskraft zurückzuführen ist. Das geringe Interesse der Abiturienten bzw. ihre Studienorientiertheit führte demnach dazu, daß auch die Beschäftiger das Interesse an diesen Abiturienten verloren hatten. Dieses mangelnde Interesse der Beschäftiger, das sich in einem geringen *Angebot an Arbeitsplätzen* und in geringer *Transparenz* der verbliebenen Möglichkeiten ausdrückte, erzeugte oder erhöhte wiederum das Desinteresse der Abiturienten: weil ihnen keine ihrer Qualifikation entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten be-

kannt waren, konnten sie eine derartige Alternative gar nicht erst in Erwägung ziehen.

Ein solcher Erklärungsansatz stellt einen *ersten* Analyseschritt dar, indem er auf die wechselseitige Orientierung der Abiturienten und der Beschäftigten als *einen* Faktor der Beschäftigungssituation dieser Qualifikationsgruppe eingeht.

Die Analyse der Entscheidung der Abiturienten in Teil A hat bereits gezeigt, daß zumindest für die Orientierung der Abiturienten diese „Zirkel“-Erklärung nicht ausreicht. Das Desinteresse der Abiturienten kann nicht allein auf das geringe Angebot bzw. dessen mangelnde Transparenz zurückgeführt werden, sondern gleichermaßen auf die *Bedingungen*, unter denen Arbeitsplätze angeboten werden.

Aber auch für die Beschäftigterseite erklärt diese Zirkelargumentation, in der davon ausgegangen wird, daß prinzipiell, wenn auch „latent“, ein hoher, fast unbeschränkter „Bedarf“ der Beschäftigten an Abiturienten ohne Hochschulausbildung besteht, nur zu einem geringen Teil das Verhalten gegenüber den Abiturienten ohne Studium. Es bleibt offen, auf welche *Elemente der Abiturientenqualifikation* sich das Interesse der Beschäftigten richtet und unter welchen *Bedingungen* ein solches Interesse besteht. Außerdem wird nicht erklärt, inwieweit das festgestellte Interesse auf *Grundprinzipien* betrieblichen Handelns (und auf welche) und/oder inwieweit es auf eher „zufällige“ Reaktionen auf aktuelle Bedingungskonstellationen zurückzuführen ist.

Diese Fragen zu beantworten, soll im folgenden versucht werden. Erst nach diesem Analyseschritt wird es möglich sein, Aussagen über *zukünftige* Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen von Abiturienten ohne Studium zu machen.

Bevor eine intensive detaillierte Analyse der Interessen der Beschäftigten an Abiturienten ohne Studium sowie deren Artikulation auf der konkreten Ebene des Einsatzes erfolgt, wird der Versuch einer Bestandsaufnahme der Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium gemacht, deren Aufgabe es ist (war), die intensive Analyse dadurch zu leiten, daß sie:

- die Bereiche aufzeigt, in denen Beschäftigte heute mit den Abiturienten als einer Qualifikationsgruppe konfrontiert sind und in denen deshalb eine Analyse der Bedingungen der Beschäftigung von Abiturienten möglich ist;
- eine Einordnung der Ergebnisse der intensiven Analyse in ausge-

wählten Bereichen des Beschäftigungssystems erleichtert und damit die Verallgemeinerbarkeit dieser Ergebnisse in gewissem Umfang ermöglicht;<sup>1</sup>

– hilft, präzisere Fragen an weitere Untersuchungsschritte zu stellen.

Die Bestandsaufnahme wird aus Platzgründen im folgenden Kapitel nur in zusammengefaßter Form wiedergegeben. Die ausführliche Darstellung, so wie sie im Originalmanuskript erfolgte, kann auf Wunsch vom ISF geliefert werden.

1 Zur methodischen Problematik der Auswahl der untersuchten Bereiche und der Verallgemeinerbarkeit der Untersuchungsergebnisse vgl. Teil B, Kap. II. Abschnitt 1. b), S. 95 f.

# Kapitel I

## Ausbildungsweg und Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium – Versuch eines Überblicks

### 1. Das Material

Der Bestandaufnahme, die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung durchgeführt wurde, lag das folgende Material zugrunde:

- eine vom Erlanger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführte Sonderauswertung der Zusatzerhebung zum Mikrozensus 1964<sup>2</sup>;
- in den Jahren 1969 und 1970 auf Initiative der privaten Wirtschaft durchgeführte Einzelerhebungen<sup>3</sup>;
- eine vom ISF für diese Untersuchung angestellte Umfrage bei Personalleitern<sup>4</sup>;

2 Ergebnisse dieser Sonderauswertung sind abgedruckt in den „Mitteilungen“ des IAB, Heft 2, 1970, S. 173 ff. und Heft 4, 1970, S. 354 ff.

3 – Im Auftrag des Ettlinger Kreises und des Deutschen Industrieinstituts befragten Dieter Barth und Winfried Schlaffke im Jahr 1969 33 Unternehmen zum Problem der Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium;

– im gleichen Jahr führte die Industrie- und Handelskammer Karlsruhe eine ähnliche Untersuchung bei 12 Unternehmen durch;

– 1970 befragte dann noch Prof. Georg Rothe einige Betriebe im baden-württembergischen Raum zu diesem Problem.

4 Einer telefonischen Kurzbefragung von 966 repräsentativ ausgewählten Betrieben in der Privatwirtschaft folgte eine intensive mündliche Befragung von 98 gezielt ausgewählten Personalleitern. Bei der Befragung ging es vor allem um die *Bedingungen* des Einsatzes von Abiturienten ohne Hochschulstudium. Bei der Auswahl wurde versucht, eine Streuung über die verschiedenen Branchen, über unterschiedliche Betriebsgrößen und unterschiedliche regionale Standorte herzustellen. Es galt aber auch, Extremgruppen bezüglich der Beschäftigung von Abiturienten heranzuziehen, d. h. einmal Großbetriebe, die *keine* Abiturienten beschäftigen, und zum anderen Betriebe, die sich *besonders* um Abiturienten bemühen und die unter bestimmten Bedingungen als Vorreiter in ihrer Branche gelten können.

Sowohl die telefonische Kurzbefragung wie auch die mündliche Be-

- die Personalstrukturerhebung im Öffentlichen Dienst von 1968<sup>5</sup>;
- die berufsberatenden Schriften der Bundesanstalt für Arbeit für Schulabgänger mit Abitur<sup>6</sup>.

## **2. Erlernter und ausgeübter Beruf von männlichen Abiturienten ohne Studium – Ergebnisse der Sonderauswertung des Mikrozensus von 1964 durch das IAB**

Zusammenfassend<sup>7</sup> können aus der Mikrozensusauswertung des IAB die folgenden für uns relevanten Ergebnisse genannt werden:

(1) Der Hauptausbildungsweg der männlichen Abiturienten war die Universität. Ihm folgten schulische Ausbildungsgänge unterhalb des Hochschulniveaus (Ingenieurschule, Verwaltungsschule). Lässt man diese schulischen Ausbildungsgänge außer acht, so waren von den verbleibenden männlichen Abiturienten über ein Drittel nur mit einer Lehr- bzw. Anlernausbildung in den Beruf gegangen, ein knappes weiteres Drittel gingen, ohne Berufsausbildung, direkt in den Beruf.<sup>8</sup>

(2) Die männlichen Abiturienten, die nur mit einer Lehr- bzw. Anlernausbildung in den Beruf gingen, stellten einen äußerst geringen Anteil an den Erwerbstätigen insgesamt dar, die eine Lehrausbildung aufweisen konnten, nämlich nur 1,2 %.<sup>9</sup> Dieser Anteil ist jedoch in den einzelnen Berufsabteilungen, in denen die männlichen Abiturienten eine Lehr- bzw. Anlernausbildung absolvierten, verschieden: In

fragung, die anhand eines von uns erstellten Fragebogens erfolgte, wurden von Infratest-Industria, München, durchgeführt.

5 Ergebnisse dieser Erhebung finden sich in „Wissenschaft und Statistik“, Heft 3, 1970.

6 Insbesondere: *Hirschfeld, G.*, Studium und Beruf, Informationen für Abiturienten, hrsg. von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und der Bundesanstalt für Arbeit, Frankfurt 1971 (inzwischen ist die 2. Auflage erschienen, die sich auch an die Absolventen der Fachoberschulen richtet).

7 In der Buchausgabe erfolgt die Bestandsaufnahme im wesentlichen als geraffte Ergebnisdarstellung. Auf detaillierte Ableitungen, wie sie der ausführliche Untersuchungsbericht enthält, ist in diesem Kapitel verzichtet worden.

8 Vgl. im Anhang Tabelle B/1, Spalte 5.

9 Vgl. im Anhang Tabelle B/2, Spalte 5.

den Berufsabteilungen 2 und 3 (industrielle und handwerkliche Berufe) sind die Abiturienten mit einem Anteil von 0,2 % an den insgesamt dort Lernenden unterdurchschnittlich, in den Abteilungen 5 (Handels- und Verkehrsberufe) und 7 (Berufe der Verwaltung, des Rechtswesens und der Sozialpflege) dagegen mit 4,8 % bzw. 6,1 % überdurchschnittlich vertreten.<sup>10</sup>

(3) Auf die letztgenannten Abteilungen (5 und 7) konzentrierten sich dann auch die männlichen Abiturienten, die nur mit einer Lehr- bzw. Anlernausbildung in den Beruf gingen: 45,6 % dieser männlichen Abiturienten lernten Berufe der Verwaltung, des Rechtswesens und der Sozialpflege, 39,5 % Handels- und Verkehrsberufe und nur 14 % industrielle und handwerkliche Berufe.<sup>11</sup>

(4) Die Verteilung der männlichen Volksschüler, die nur mit einer Lehr- bzw. Anlernausbildung in den Beruf gingen, verläuft genau umgekehrt: 79,6 % von ihnen lernten industrielle und handwerkliche Berufe, nur 7 % Handels- und Verkehrsberufe und nur 6,5 % Berufe der Verwaltung, des Rechtswesens und der Sozialpflege.<sup>12</sup> Die männlichen Erwerbspersonen mit Mittlerer Reife verteilten sich relativ gleichmäßig auf diese Berufsabteilungen.<sup>13</sup>

Das bedeutet, daß die männlichen Erwerbstätigen bis zum Alter von 65 Jahren, die Abitur hatten, solche Lehrberufe bevorzugten, die generell Absolventen weiterführender Schulen an sich zogen.<sup>14</sup>

(5) An nicht-studierenden männlichen Abiturienten, die ausschließlich mit einer Lehr- bzw. Anlernausbildung in den Beruf gingen, zeigt sich in extremer Ausprägung die Tendenz, mit zunehmender Verweildauer im Bildungssystem Ausbildungsberufe im distributiv-administrativen Sektor des Beschäftigungssystems zu wählen. Nicht zuletzt wegen ihres hohen Vorbildungsniveaus genießen diese (Lehr-) Berufe unterhalb der „akademischen Berufe“ das höchste Ansehen und ziehen damit wiederum Absolventen weiterführender Schulen an sich. Abiturienten befinden sich in diesem Sinne an der Spitze der

10 Vgl. im Anhang Tabelle B/4, Spalte 5.

11 Vgl. im Anhang Tabelle B/3, Spalte 5.

12 Vgl. im Anhang Tabelle B/3, Spalte 1.

13 Vgl. im Anhang Tabelle B/3, Spalte 3.

14 Die Vorbildungsverhältnisse in den wichtigsten dieser Lehrberufe sind im Anhang aus Tabelle B/5 ersichtlich.

Nichtakademiker, wobei über konkrete Tätigkeiten *innerhalb* dieser Berufsklassen, und ihre eventuelle Differenzierung je nach Vorbildung, die die Tendenz relativieren könnte, dieses Material keine Schlußfolgerungen zuläßt.

(6) Insgesamt waren die männlichen Erwerbspersonen im Alter bis zu 65 Jahren, die das Abitur hatten, hauptsächlich tätig:<sup>15</sup>

- als Industrie- und Verwaltungskaufmann, Verwaltungssekretär, Büroangestellter (Berufsklasse 7121);
- als Verwaltungsbediensteter des höheren und gehobenen Dienstes (Berufsklasse 7115);
- als Groß- und Einzelhandelskaufmann, Ein- und Verkäufer, Verkaufshelfer (Berufsklasse 5111);
- als Offizier und Soldat (Berufsabteilung 751);
- als Bankfachmann (Berufsklasse 5121).

(7) Trotz der Konzentration auf einige Berufe, die bewirkte, daß Abiturienten dann in diesen Berufen auch überdurchschnittlich vertreten waren, stellten sie innerhalb dieser Berufe dennoch nur eine kleine Gruppe der insgesamt darin tätigen männlichen Erwerbspersonen des Jahres 1964 dar:<sup>16</sup>

- im Beruf des Industrie- und Verwaltungskaufmanns waren 1964 ca. 5 % der männlichen Beschäftigten Abiturienten ohne Hochschulausbildung;
- im gehobenen und höheren Verwaltungsdienst waren die männlichen Abiturienten zu ca. 17 % vertreten;
- im Beruf des Groß- und Einzelhändlers, Ein- und Verkäufers stellten männliche Abiturienten 1964 ca. 6 % der männlichen Beschäftigten;
- im Bankberuf waren 1964 ca. 10 % der männlichen Beschäftigten Abiturienten ohne Hochschulstudium.

(8) Auch die männlichen Abiturienten, die *ohne* eine Berufsausbildung in den Beruf gegangen waren, übten 1964 hauptsächlich Berufe im distributiv-administrativen Sektor des Beschäftigungssystems aus.

(9) Die Verteilung der nicht-studierenden männlichen Abiturienten auf die angeführten Ausbildungswege und Berufe läßt die Schlußfol-

15 Vgl. im Anhang Tabelle B/6, vorletzte Spalte.

16 Vgl. im Anhang Tabelle B/6, letzte Spalte.

gerung zu, daß das Abitur, dem *kein Studium* folgt, eine Affinität zu bestimmten Berufen bzw. Tätigkeitsfeldern aufweist, die sowohl als *Disposition* wie auch als *Privileg* der Abiturienten gedeutet werden kann.

### 3. Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsmerkmalen

#### a) Öffentlicher Dienst<sup>17</sup>

1968 waren im Öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland 3,1 Mio. Personen beschäftigt, das sind 14,5 % der insgesamt 21,4 Mio. Erwerbstätigen in der Bundesrepublik.<sup>18</sup>

Eine Aufgliederung dieser Personen nach Vor- und Ausbildung gibt es nur für die Verteilung auf die *Beschäftigungsbereiche*.

Mit gewissen Unsicherheiten läßt sich aus den Ergebnissen der Personalstrukturhebung errechnen<sup>19</sup>, daß 3,4 % (= 106 000) der insgesamt im Öffentlichen Dienst Beschäftigten Abiturienten ohne Studium sind.

Diese Abiturientenquote ist jedoch nicht gleichbleibend in den verschiedenen Beschäftigungsbereichen und vermutlich auch nicht in den verschiedenen Aufgabenbereichen, worüber jedoch kein Material vorliegt.

Während bei der Deutschen Bundesbahn die Quote bei 2 % liegt, bei den Gemeinden bei 2,2 %, machen die Abiturienten in der Deutschen Bundesbank den relativ hohen Anteil von 16,3 % aus. Allerdings schlägt dieser Anteil kaum auf die Abiturientenquote im Öffentlichen Dienst insgesamt durch, da im Beschäftigungsbereich „Deutsche Bundesbank“ insgesamt nur ein sehr geringer Teil der im Öffentlichen Dienst Beschäftigten tätig ist.

Man kann vermuten, daß der Anteil der beschäftigten Abiturienten ohne Studium mit der Art der Tätigkeiten im jeweiligen Beschäftigungsbereich zusammenhängt bzw., da Abiturienten einer Laufbahngruppe bei Eintritt in den Öffentlichen Dienst zugeordnet wer-

17 Materialquelle: Personalstrukturhebung im Öffentlichen Dienst am 2. 10. 1968.

18 Vgl. Tabelle B/7 im Anhang.

19 Genaue Angaben über diese Berechnung sind im ausführlichen Untersuchungsbericht enthalten.



den, mit dem Besetzungsverhältnis der Laufbahngruppen in den unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen.

## b) Private Wirtschaft<sup>20</sup>

### (1) Die Häufigkeit der Beschäftigung von Abiturienten – Ergebnisse der telefonischen Personalleiterbefragung

Die telefonische Befragung von Personalleitern in 966 repräsentativ ausgewählten und nach Branchen- und Größenklassen gegliederten Betrieben der Privatwirtschaft zur Beschäftigung von Abiturienten brachte als Ergebnis, daß 39 % der Betriebe Abiturienten ohne Studium beschäftigten. 26 % hatten in den letzten zwei bis drei Jahren Abiturienten direkt nach dem Schulabschluß eingestellt, dazu kamen 13 %, die Abiturienten ohne Studium nur aus älteren Beständen haben.<sup>21</sup>

Es zeigt sich, daß erhebliche Unterschiede *zwischen* den einzelnen Wirtschaftszweigen bestehen. Während über die Hälfte der Banken und Versicherungen Abiturienten ohne Studium beschäftigen, sind es nur 31 % der Industriebetriebe und nur 20 % der Handelsbetriebe.

Für die Industrie kann man zusätzlich Unterschiede zwischen den Industriezweigen feststellen.

Unterschiede lassen sich aber auch für die Betriebe *innerhalb* eines Wirtschaftszweiges aufzeigen, z. B. für Betriebe mit unterschiedlichen Beschäftigtenzahlen.<sup>22</sup>

Grundsätzlich gilt für alle Branchen: mit wachsender Beschäftigtenzahl wächst die Häufigkeit der Beschäftigung von Abiturienten sowie die Häufigkeit, mit der Abiturienten in den letzten *zwei bis drei Jahren* eingestellt wurden.<sup>23</sup>

20 Materialquelle: Telefonische Personalleiterbefragung; mündliche Personalleiterbefragung; Fallstudien und Expertengespräche; Untersuchungen des Ettlinger Kreises und des Deutschen Industrieinstituts.

21 Vgl. Tabelle B/8 im Anhang.

22 Vgl. Tabelle B/9 im Anhang.

23 Es muß erwähnt werden, daß dieser Befund nicht zuletzt auf folgenden trivialen Sachverhalt zurückzuführen ist: umsomehr Beschäftigte ein Betrieb hat, desto höher die Wahrscheinlichkeit, daß sich unter ihnen auch Abiturienten befinden – und seien es nur sehr wenige. Damit ist noch keine Aussage über das relative Gewicht der Abiturienten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen gemacht.

Diese Tendenz läßt sich am reinsten bei den Banken verfolgen, in den anderen Branchen unterliegt sie gewissen Schwankungen.

Bemerkenswert ist, daß auch in den kleineren Betriebsgrößenklassen (1–99 und 100–199) noch relativ viele Banken Abiturienten beschäftigen. Dies ist in den anderen Branchen in dem Maße nicht der Fall.

Bemerkenswert ist weiterhin, daß Handels- und Industriebetriebe auch bei einer Beschäftigtenzahl von über 1000 nicht sehr häufig Abiturienten ohne Studium beschäftigen: von den Industriebetrieben sind es 55 %, von den Handelsbetrieben 51 %. Versicherungen dieser Größenklasse beschäftigen dagegen zu 88 % Abiturienten, Banken sogar zu 90 %.

## **(2) Bestände von Abiturienten ohne Studium – Ergebnisse der mündlichen Personalleiterbefragung**

Die mündliche Personalleiterbefragung ergab, daß die Anzahl der beschäftigten Abiturienten in den einzelnen Betrieben auch bei gleicher Größenklasse außerordentlich unterschiedlich ist.

Vergleicht man die *Anteile* der Abiturienten an der Gesamtbeschäftigtenzahl in den Betrieben, die Abiturienten beschäftigen, so läßt sich feststellen, daß bei den *Banken* die höchsten Anteile zu verbuchen sind: sie gehen bis zu 25 %.

Bei den *Versicherungen* bewegt sich der Anteil der Abiturienten schwergewichtig um 1 % bis 2 %.

Im *Handel* liegen die Abiturientenquoten ebenfalls zwischen 1 % und 2 %. Höhere Prozentsätze gibt es eher bei kleineren Betrieben.

In der *Industrie* machen die Abiturienten einen verschwindenden Anteil aus, sie gelangen kaum über 1 % der Beschäftigten.

## **4. Ausbildung und Tätigkeit**

### **a) Öffentlicher Dienst**

Im Öffentlichen Dienst durchlaufen die Abiturienten immer noch die traditionelle Inspektorenausbildung – die Ausbildung für den gehobenen Dienst.

Über die Tätigkeit und den Einsatz der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst geben die Ergebnisse der Personalstrukturhebung kei-

nerlei Aufschlüsse, zumal keine Aufgliederung der Aufgabenbereiche nach Vor- und Ausbildung erfolgt ist.

## **b) Private Wirtschaft**

### **(1) Ausbildungsformen**

Nach wie vor dominieren in der Privatwirtschaft auch für Abiturienten normale Lehrverhältnisse im Rahmen der festgelegten Ausbildungsordnungen. Zwar bieten fast alle Betriebe den Abiturienten die Möglichkeit, ihre Lehre zu verkürzen, aber nur eine Minderheit gewährt den Abiturienten darüber hinaus oder als Ersatz für die Lehre eine besondere Behandlung in Form von einer speziell auf Abiturienten zugeschnittenen Ausbildung.

Die telefonische Personalleiterbefragung ergab, daß 9 % der Banken, 12 % der Versicherungen, 3 % der Handelsbetriebe und 7 % der Industriebetriebe den Abiturienten ein besonderes Ausbildungs- und Schulungsprogramm anbieten.<sup>24</sup>

Diese Ausbildungsprogramme für Abiturienten, so zeigte dann die intensive mündliche Befragung der Personalleiter, sind z. T. substitutiv zu Lehrausbildungen (wie z. B. die Sonderausbildung in den Kaufhäusern) oder sie erfolgen in Kombination mit einem anerkannten Lehrberuf (wie z. B. in einigen Industriebetrieben, wo mit der besonderen Abiturientenausbildung die Industrie- und Handelskaufmannslehre absolviert wird).

Die mündliche Personalleiterbefragung ergab außerdem, daß das Vorhandensein eines besonderen Ausbildungsprogramm mit der Anzahl der beschäftigten Abiturienten zusammenhängt: Außer einem Handelsbetrieb, der 10 Abiturienten beschäftigt, haben alle Betriebe mit einem besonderen Ausbildungsprogramm mindestens 10 Abiturienten, die meisten liegen weit darüber. Der Anteil der Abiturienten, die in den Genuß einer Sonderausbildung kommen, ist also größer, als es nach den oben aufgeführten Anteilen der Betriebe mit einem Ausbildungsprogramm zunächst erscheint.<sup>25</sup>

24 Bei der mündlichen Befragung der Personalleiter zeigte sich, daß diese Zahlen vermutlich etwas zu hoch greifen. In der kurzen telefonischen Befragung sprachen einige Personalleiter schon dann von einem besonderen Schulungsprogramm, wenn sie den Abiturienten lediglich einige Zusatzkurse oder auch nur eine Verkürzung der Lehrzeit anboten.

25 Vgl. Tabelle B/10 im Anhang.

## (2) Ausbildungsberufe<sup>26</sup>

Die Konzentration der Abiturienten ohne Studium auf *Berufe* im administrativ-distributiven Sektor des Beschäftigungssystems, die sich bereits in den Ergebnissen des Mikrozensus zeigte, wird auch in den Berufen deutlich, für die die Abiturienten in den befragten Betrieben ausgebildet werden<sup>27</sup>: es überwiegen die traditionellen Lehrberufe des Bankkaufmanns, Versicherungskaufmanns, Kaufmanns im Handel und des Industriekaufmanns.

Neue Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten bieten sich den Abiturienten im naturwissenschaftlich-technischen Sektor, und zwar in der Datenverarbeitung (die zum Teil mit in die kaufmännische Ausbildung hineingenommen wird) und in den unterschiedlichen naturwissenschaftlich-technischen Assistenzberufen. Die Assistenzberufe sind häufig nur für Abiturientinnen zugänglich.<sup>28</sup>

## (3) Tätigkeit und Einsatzbereich

Betrachtet man die Angaben der Personalleiter über Tätigkeit und Einsatzbereiche der Abiturienten ohne Studium, so lassen sich vier Typen des fachlichen Einsatzes unterscheiden:

- 26 Bei der Frage an die Personalleiter nach Berufen, für die Abiturienten ausgebildet werden, den Tätigkeiten, die sie nach der Ausbildung ausüben, und den Abteilungen, in denen sie schwergewichtig eingesetzt werden, wurden bewußt keine Antwortkategorien vorgegeben, um das breite Spektrum der betrieblichen Bezeichnungen aufnehmen zu können. Deshalb werden zunächst *diese* Äußerungen aufgeführt, bevor eine zusammenfassende Interpretation versucht wird, die gerade wegen der unterschiedlichen Bedeutung gleicher Bezeichnung bzw. der gleichen Bedeutung unterschiedlicher Bezeichnungen in den verschiedenen Betrieben, mit Ungenauigkeiten behaftet sein kann.
- 27 Vgl. auch die Berufswünsche der nichtstudierwilligen Abiturienten, Tabelle A/6 im Anhang.
- 28 Wenn man diese neuen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Abiturienten bzw. speziell für Abiturientinnen nennt, muß man gleichzeitig auf die Notwendigkeit der Gewichtung mit der *Anzahl* der jeweils ausgebildeten Abiturienten in diesen Berufen hinweisen. In den kaufmännischen Berufen werden weitaus mehr Abiturienten ausgebildet als in den naturwissenschaftlich-technischen, mit Ausnahme der speziell für Abiturientinnen eingeführten Ausbildungsgänge. Mathematisch-technische Assistenten und auch Programmierer werden nur in sehr geringer Zahl ausgebildet, sehr oft sind diese Möglichkeiten auch erst im Planungsstadium. Häufig finden sich in diesen Ausbildungsgängen auch Hochschulabbrecher.

1. Abiturienten werden in Banken, Versicherungen und im Handel als „normale Kernarbeitskräfte“ eingesetzt, d. h. sie üben die in diesen Wirtschaftsbereichen dominierenden Tätigkeiten zusammen mit Arbeitskräften anderer Vorbildungsgruppen aus. Dies wird am deutlichsten in den Banken, wo Abiturienten „Sachbearbeiter“, „Bankkaufmann“ und „Bankangestellte“ (vermutlich mit einer Fachqualifikation) sind und schwergewichtig in den das Bankgeschäft bestimmenden Abteilungen (Kreditwesen, Auslandsabteilung, Effektenabteilung, Sekretariat und Börsenabteilung) eingesetzt werden.
2. Abiturienten sind in Verwaltungs- und kaufmännischen Abteilungen in Betrieben eingesetzt, deren Schwerpunkt auf anderen Produktionsprozessen liegt. Das gilt speziell für Industriebetriebe, wo Abiturienten als Sachbearbeiter, kaufmännische Angestellte, Korrespondenten, Assistenten im Direktionsbereich und als Industriekaufleute in Einkaufs- und Verkaufsabteilungen, kaufmännischen Abteilungen und in der Verwaltung tätig sind.
3. Abiturienten sind in Stabsfunktionen oder in Spezialabteilungen auf subakademischem Niveau eingesetzt: als Programmierer, in EDV-Abteilungen, in Werbung und Marketing etc.
4. Abiturienten sind, bei klar umrissenen Tätigkeiten, Akademikern in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen als Hilfskräfte zugeordnet. Diese Tätigkeiten (wie die der Ingenieurassistentin) werden hauptsächlich von Abiturientinnen ausgeübt.

Auch wenn selten Angaben über die Anzahl der Abiturienten in den Betrieben gemacht werden konnten, so kann doch – auch in Rückgriff auf die genannten Ausbildungsberufe wie auch auf die Ergebnisse des Mikrozensus – behauptet werden, daß der Hauptteil der Abiturienten sich auf die Einsatztypen 1 und 2 konzentriert.

## 5. Die hierarchische Position

### b) Öffentlicher Dienst

Nach den Eingangsvoraussetzungen der Laufbahngruppen werden Abiturienten ohne Studium im *gehobenen Dienst* eingesetzt. Nach der Personalstrukturhebung waren 1968 im *gehobenen Dienst*

576 973 Beamte und Angestellte tätig.<sup>29</sup> Nimmt man an, daß die 106 000 im Öffentlichen Dienst beschäftigten Abiturienten ohne Studium im gehobenen Dienst eingesetzt sind, dann beträgt der Anteil der Abiturienten ohne Studium im gehobenen Dienst 18 %.

Hierbei ist jedoch zu beachten, daß dieser Anteil einen Durchschnittswert darstellt, und in den verschiedenen Beschäftigungs- und Aufgabenbereichen des Öffentlichen Dienstes der Anteil der Abiturienten ohne Studium an der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes schwankt.

Ein *Aufstieg in den höheren Dienst* bei Erfüllung gewisser Voraussetzungen ist möglich; er erfolgt jedoch sehr selten: nach der Personalstrukturhebung waren 1968 im höheren Bundesdienst 926 von 15 326, das sind 6 % Aufstiegsbeamte.<sup>30</sup> Für andere Beschäftigungsbereiche waren keine Zahlen ausgewiesen. Obwohl die Wahrscheinlichkeit für einen Abiturienten, in den höheren Dienst aufzusteigen, sicher sehr viel größer ist als die eines Beamten oder Angestellten mit Mittlerer Reife, so kann man infolge des geringen Anteils von Abiturienten auch am gehobenen Dienst nicht davon ausgehen, daß diese 6 % Aufstiegsbeamte im höheren Dienst ausschließlich Abiturienten waren.

Nimmt man an, daß die Abiturienten zwei Drittel (ca. 600) dieser Aufstiegsbeamten im höheren Bundesdienst stellten, so würde das, bezogen auf die ca. 15 000 im Bundesdienst beschäftigten Abiturienten ohne Studium<sup>31</sup> eine Aufstiegsquote von nur 4 % bedeuten.

## b) Private Wirtschaft

Vergleicht man den Einsatz von Abiturienten in der privaten Wirtschaft mit denen anderer Vorbildungsgruppen, so stellt man fest, daß Tätigkeiten, die Abiturienten ausüben, und Positionen, die sie einnehmen, gleichermaßen von Absolventen mit Mittlerer Reife besetzt werden. Nur sehr wenige Betriebe in allen Branchen halten Nichtabiturienten für die Positionen, die von Abiturienten eingenommen werden, als ungeeignet.

Andererseits gibt es in einigen Betrieben durchaus Positionen, in die Abiturienten *nicht* gelangen können. Als solche Positionen wer-

29 Vgl. Wirtschaft und Statistik, Heft 9, 1971, S. 549, Tab. 4.

30 Vgl. Wirtschaft und Statistik, Heft 3, 1970, S. 141, Tab. 6.

31 Vgl. Tab. B/7 im Anhang.

den genannt: von Banken Geschäftsleitung und Rechtsabteilung; vom Handel z. B. Organisationsleitung, Leiter der Stabsabteilung; von der Industrie hauptsächlich technische Leiter, technische Geschäftsführer.

In allen Branchen nehmen die Akademiker schwergewichtig Positionen ein, die über denen der Abiturienten liegen.

Während Akademiker in Banken, Versicherungen und Industriebetrieben durchgängig in allen hierarchischen Ebenen eingesetzt werden und im Handel sogar nur ab Hauptabteilungsleiter aufwärts, sind Abiturienten schwergewichtig auf der Ebene des Abteilungsleiters eingesetzt. Sie befinden sich damit an der Spitze des breiten Mittelfeldes *vor* der Verengung der Pyramide.

Das weist daraufhin, daß das Abitur, das im Prinzip keine mittlere Qualifikation ist, sondern der Ausgangspunkt für den Erwerb einer Spitzenqualifikation, dann, wenn ihm keine akademische Ausbildung folgt, auf das Niveau einer mittleren Qualifikation herabgedrückt wird. Das Abitur ohne ein nachfolgendes Studium eröffnet weitgehend nicht mehr Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten als die Mittlere Reife.

## 6. Entwicklungstendenzen

### a) Quantitative Entwicklung

Die Anzahl der Abiturienten, die ohne Studium in den Beruf gehen, hat sich verringert. Hatten von den Abiturienten der Jahrgänge 1957 und 1958 noch 20 % beabsichtigt, *kein* Hochschulstudium zu beginnen<sup>32</sup>, waren es beim Abitursjahrgang 1971 nur mehr 8 0/0<sup>33, 34, 35</sup>.

32 Vgl. Die allgemeinbildenden Schulen im Jahre 1958. Statistische Berichte, Arb.-Nr. VIII/9/13. Hrsg. vom Statistischen Bundesamt Wiesbaden, 1960, S. 50; zitiert in *Hoffmann, W.*, Abiturienten in nicht-akademischen Berufen, Heidelberg, 1960, S. 13.

33 Vgl. ISF-Abiturientenbefragung Tabelle A/1 im Anhang.

34 Bei beiden Zahlenangaben muß beachtet werden, daß in diesem Anteil der nicht-studierenden Abiturienten auch solche Abiturienten enthalten sind, die eine Fachschule besuchen wollen, (zunächst) ein Praktikum machen etc. Damit verringert sich der Anteil der Abiturienten, der dann tatsächlich keinen akademischen bzw. quasi-akademischen Ausbildungsgang wählt.

35 Sinkende Bereitschaft feststellbar sowohl für Privatwirtschaft (Tabelle B/11 im Anhang) als auch Bundeswehr (Tabelle B/12 im Anhang).

Ein Teil dieser Abiturienten beginnt später, nach der beruflichen Ausbildung in der Praxis, ein Studium.

Sowohl die Untersuchungen des Ettlinger Kreises<sup>36</sup> wie die mündliche Personalleiterbefragung zeigen, daß die meisten Abiturienten, die eine Lehre absolvieren, den Betrieb nach der Lehre verlassen, um ein Studium zu beginnen.<sup>37</sup>

Nach dem Studium kommen zwar einige Abiturienten zurück, was jedoch eher etwas über die Attraktivität des Betriebes generell als über die des Abiturientenstatus in dem jeweiligen Betrieb aussagt.

Es läßt sich feststellen, daß bei den Betrieben, die den Abiturienten eine gesonderte Ausbildung sowie eine Sonderlaufbahn anbieten, die Abgangsquote ins Studium zum einen nicht so hoch ist und zum anderen in diesen Betrieben eine hohe Rückkehr nach dem Studium zu verzeichnen ist.

## **b) Absichten der Wirtschaft in Hinblick auf die zukünftige Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium**

Bei der Untersuchung des Ettlinger Kreises, des Deutschen Industrieinstituts u. a. sahen 1969 mehr als die Hälfte der Betriebe die „betrieblich begründete Notwendigkeit“, in Zukunft mehr Abiturienten zu beschäftigen. Zahlenangaben wurden dazu nicht gemacht.

Die Gründe für eine zunehmende Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium sahen die Betriebe vor allem im „Ersatz von Mitarbeitern mit niedriger schulischer Vorbildung durch Abiturienten“ und in der „Vergrößerung des Unternehmens“. Das „Entstehen neuer Aufgabengebiete“ wurde weniger häufig genannt, *kein* Betrieb nannte als Grund für eine zukünftige Mehrbeschäftigung den „Ersatz von Akademikern durch Abiturienten“.

Nach anderen Bereichen der Wirtschaft und des Öffentlichen Dienstes befragt, in denen Abiturienten ohne Studium besonders sinnvoll eingesetzt werden könnten, nannte die überwiegende Mehrzahl die Bereiche Industrie, Verwaltung, Banken, Versicherungen

36 Deren Ergebnisse wurden im ausführlichen Untersuchungsbericht zusammenfassend dargestellt.

37 Daß Abiturienten den Betrieb nach der Ausbildung verlassen und ein Studium beginnen, hatten 11 der 13 Personalleiter in den Banken, 4 der 11 Personalleiter in den Versicherungen, 9 der 18 Personalleiter in den Handelsbetrieben und 16 der 32 Personalleiter in den Industriebetrieben festgestellt.



und Handel, also die Bereiche, in denen Abiturienten schon bisher schwergewichtig eingesetzt sind.

Auch bei Durchsicht der Schriften der Bundesanstalt kann man feststellen, daß sich den Abiturienten heute gegenüber der früheren Beschäftigungssituation kaum neue Berufsmöglichkeiten bieten. Neu sind die erwähnten Berufe im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, von denen aber nur der mathematisch-technische Assistent und die Ingenieur-Assistentin speziell auf Abiturienten bzw. Abiturientinnen ausgerichtet sind.

Das Angebot der Berufsberatung an die nicht-studierenden Abiturienten erscheint eher als Verlegenheitslösung: *weil* es kaum abiturientenspezifische Ausbildungsgänge und Berufsverläufe gibt (was nicht zuletzt eine Folge des mangelnden Interesses von seiten der Abiturienten aufgrund der Bedingungen für Abiturienten im Beruf ist), bietet man ihnen all *die* Berufe an, die als Mindesteingangsvoraussetzung die Mittlere Reife fordern.

## 7. Weitere Fragestellungen

Diese Ergebnisse, die in einem ersten Überblick über das vorliegende Material gewonnen werden, werfen Probleme auf:

Die vorgefundenen Bestandsdaten lassen keine Rückschlüsse darüber zu, unter welchen *Bedingungen* diese Bestände entstanden sind: sie können Ergebnis bewußter personalpolitischer Zielsetzungen sein, d. h. auf einen bestimmten „Bedarf“ an derart qualifizierten Arbeitskräften zurückgehen. Solche eventuell vorhandenen Planungen könnten jedoch durch verschiedene Arbeitsmarktsituationen (Versorgungslagen) nicht realisiert worden sein, der Bestand würde dann einen durch die Arbeitsmarktsituation verzerrten Bedarf wiedergeben. Die vorgefundenen Bestände können jedoch auch ungeplant dem jeweiligen Angebot von Abiturienten entsprechen und damit eher zufällig entstanden sein. Je nach den Bedingungen, unter denen Abiturienten in der Vergangenheit eingesetzt wurden, müssen einschränkende Faktoren in eine Zukunftsaussage, in eine Extrapolation der Bestände, einbezogen werden.

Weiterhin muß, auch unter Berücksichtigung der Ergebnisse von Kapitel II, zur Frage der Extrapolierbarkeit von Bestandsdaten angemerkt werden, daß die Entscheidungssituation heutiger Abiturienten weitgehend nicht mehr die der bisher eingesetzten Abiturienten ist:

Zulassungsbeschränkungen an den Hochschulen einerseits, Studienfinanzierungsmöglichkeiten und eine veränderte Einstellung zu weiterführenden Bildungsgängen andererseits sowie auch die Situation im Beschäftigungssystem (erhöhter Einsatz von Akademikern) als Folge der Expansion im Bildungssystem schaffen für heutige Abiturienten eine andere Entscheidungsgrundlage.

Zu fragen ist, wie Beschäftigter auf diese veränderte Entscheidungssituation und die daraus resultierenden Einstellungen zu beruflicher Tätigkeit seitens der Abiturienten reagieren (können), welche Spielräume sie haben (wollen), um auf diese Entscheidungssituation im Sinne der Schaffung attraktiver Einsatzbedingungen einzugehen.

Mögliche Spielräume und konkrete Reaktionen hängen sowohl von den Grundprinzipien betrieblichen Handelns in unserer Gesellschaft wie von den jeweiligen Bedingungskonstellationen, unter denen Betriebe diese Prinzipien durchzusetzen versuchen, ab.

Bevor die konkreten Bedingungskonstellationen beim Einsatz von Abiturienten ohne Studium beschrieben und analysiert werden, sollen kurz die Prinzipien betrieblichen Handelns erläutert werden.

## Kapitel II

### Einsatzmechanismen und Beschäftigungsbedingungen von Abiturienten ohne Studium – monographische Analysen

#### 1. Theoretische und methodische Vorbemerkungen

##### a) Prinzipien der Rekrutierung und des Einsatzes von qualifizierten Arbeitskräften

###### (1) Maximen betrieblichen Handelns

Empirische Untersuchungen und theoretische Überlegungen zum Verhalten von Betrieben beim Einsatz von Arbeitskräften<sup>38</sup> weisen darauf hin, daß Beschäftiger bei der Rekrutierung und dem Einsatz von Arbeitskräften mit unterschiedlichen Qualifikationen nach bestimmten *Grundprinzipien* handeln, die sich aus ihrer Stellung in unserer Gesellschaft ableiten lassen:

(a) Betriebe unterliegen in all ihren Handlungen dem *Prinzip der Wirtschaftlichkeit*, d. h. einen hohen Ertrag bei kleinstmöglichem Aufwand zu erwirtschaften.

Bezogen auf Personalrekrutierung und -einsatz bedeutet das: Erhalt hoher Qualifikation (Fähigkeiten, Fertigkeiten, Eigenschaften, Verhaltensweisen) bei kleinstmöglichem Aufwand (Gehalt, sonstige Gratifikationen (Sozialleistungen), Ausbildung bzw. Förderung).

(b) Die Durchsetzung des Prinzips der Wirtschaftlichkeit erfordert für den Betrieb Handlungsspielräume, d. h. die Möglichkeit, auf je gegebene Bedingungen zu reagieren, bzw. sie positiv, im Sinne der betrieblichen Zielsetzungen, zu beeinflussen. Betriebe sind also bestrebt, größtmögliche *Autonomie* zu erreichen.

Bezogen auf Personalrekrutierung und -einsatz beinhaltet das:

– Autonomie gegenüber den in einem Betrieb Beschäftigten, ihren Qualifikationen sowie ihren Ansprüchen an Gratifikationen und Entscheidungsbefugnissen;

38 Vgl. *Altmann, N.* u. a., a. a. O., Teil I.

- Autonomie gegenüber den am Arbeitsmarkt angebotenen Qualifikationen.

Dem Autonomiestreben von Betrieben, das sowohl auf Arbeitskräfte wie auch auf andere Faktoren bezogen ist, folgen dann auch Entscheidungen über Art und Organisation von Produktionsprozessen, z. B. über Substitution von Arbeit durch Kapital je nach relativen Kosten, oder Rationalisierung aufgrund generell hoher Personalkosten oder teurer Einzelqualifikationen. Eine einmal getroffene Entscheidung über die Organisation der Produktionsprozesse hat dann ihrerseits wiederum Auswirkungen auf Anforderungen an Qualifikationen.

(c) Wirtschaftlichkeit und Autonomie erfordern eine *betriebliche Sozialstruktur*, die *Abstufung* sowohl in bezug auf Entscheidungsbefugnisse (Garantie eines reibungslosen Ablaufs) wie auch in bezug auf Gratifikationen (aus Kostengründen und aus Gründen der Legitimation von hierarchischen Entscheidungsstrukturen) erlaubt.

Betriebe haben ein Interesse an der Aufrechterhaltung der hierarchischen Sozialstruktur.

Diese Aufrechterhaltung der Sozialstruktur wie auch die individuelle Arbeitsleistung sind nur dann möglich, wenn die Interessen der Beschäftigten in einem Betrieb mit den Betriebszielen übereinstimmen (bzw. wenn eine derartige Übereinstimmung von seiten der Beschäftigten erzwungen werden kann) und wenn die Beschäftigten die Organisations- und Entscheidungsstruktur des betrieblichen Sozialverbandes als legitim erachten (bzw. keine Möglichkeit der Umgestaltung haben).

Betriebe müssen also bestrebt sein, *Loyalität gegenüber den Betriebszielen* und *Übereinstimmung mit der betrieblichen Ordnung* zu erzeugen.

Umgekehrt wird erst durch eine gewisse Autonomie möglich, daß die betriebliche Sozialstruktur erhalten bleiben kann und der Betrieb Abstufungen in Gratifikationen und Entscheidungsbefugnissen vornehmen kann.

Für Personaleinsatz und Rekrutierung impliziert das Prinzip der Erhaltung der hierarchischen Betriebsstruktur:

- Steuerung der Qualifikationsstruktur bei Erstrekrutierung, Ausbildung, Förderung und Aufstieg;

- Versuche, einer festen Zuordnung von formalen Qualifikationen zu Arbeitsplätzen bzw. Einsatz und Aufstieg durch ein eigenes Bewertungssystem zu entgehen;
- Ausbildung und Förderung unter Einbeziehung affektiver Lernziele.

## **(2) Rahmenbedingungen betrieblichen Handelns**

Da der Einzelbetrieb nicht isoliert handelt, sondern in komplexen Bezügen mit anderen Institutionen und Personen, deren Interessen (seien sie gesetzlich oder durch Macht abgesichert oder in Erwartungshaltungen ausgedrückt) denen der einzelnen Betriebe entgegenlaufen können, können die genannten Prinzipien nicht in reiner Form durchgesetzt werden: Alle Prinzipien enthalten in sich das Moment der Restriktion.

Restriktiv müssen jedoch nicht nur Außenbedingungen allein wirken wie z. B. andere Betriebe, die eine Konkurrenz auf den Absatz-, Beschaffungs- und Arbeitsmärkten bilden, oder staatliche Auflagen, sondern in Zusammenhang damit auch die zu einem bestimmten Zeitpunkt gegebenen innerbetrieblichen technologischen, organisatorischen und personellen Bedingungen.

Als Einflußfaktoren auf das Verhalten von Betrieben bei Einsatz und Rekrutierung von Arbeitskräften können gelten:

- die betrieblichen Marktlagen auf Absatz-, Beschaffungs-, einschließlich Arbeitsmarkt,
- die innerbetrieblichen Bedingungen der Kapitalverwertung, Technologie, Organisation, Personal etc.,
- die durch einen Entscheidungsprozeß aus den externen und internen betrieblichen Bedingungen abgeleiteten operationell definierten Ziele bezüglich des Einsatzes von Arbeit,
- die wiederum auf dem Wege eines innerbetrieblichen Entscheidungsprozesses aus den Zielen und Strukturen abgeleiteten Anforderungen an Arbeit,
- die aus der betrieblichen Kosten- und Ertragssituation sich ergebende Möglichkeit der Bestimmung von Höhe und Art der Gratifikationen für die Erfüllung von Anforderungen durch Arbeitsleistung.“<sup>39</sup>

39 Vgl. *Altmann, N. u. a., a. a. O.*, S. 11.

### (3) Rekrutierungs- und Einsatzformen qualifizierten Personals

Auf die durch solche Einflußgrößen gesetzten Bedingungen kann der Betrieb mit unterschiedlichen *Formen* der Rekrutierung und des Einsatzes reagieren. Idealtypisch bieten sich dem Betrieb bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal für bestimmte Positionen grundsätzlich zwei Möglichkeiten:

- Innenrekrutierung (durch Aufstieg von im Betrieb Beschäftigten);
- Außenrekrutierung (durch Einstellungen vom Arbeitsmarkt).

Mit den Rekrutierungsformen hängen bestimmte Einsatzstrategien zusammen:

- Einheitslaufbahn (u. U. mit verschiedenen Eingängen);
- Sonderlaufbahnen.

Welche Form von Rekrutierung und Einsatz gewählt wird, hängt davon ab, inwieweit sie die Verfolgung der Prinzipien von Autonomie und Erhaltung der hierarchischen Betriebsstruktur ermöglichen bzw. gefährden. Dies hängt wiederum ab von den *Bedingungen*, unter denen ein Betrieb agiert. Konkrete Personalpolitik ist also immer Produkt betriebsindividueller Bedingungskonstellationen.

Mögliche Implikationen der unterschiedlichen Einsatz- und Rekrutierungsformen für Autonomie, Wirtschaftlichkeit und hierarchische Struktur (am Beispiel der 2 wichtigsten Kombinationen):

- *Innenrekrutierung/Einheitslaufbahn:*  
ermöglicht Autonomie gegenüber dem Arbeitsmarkt;  
weckt andererseits Erwartungen bzw. Ansprüche auf Aufstieg, besonders, wenn der Aufstieg formalisiert ist;  
erfordert betriebliche Förderungsmaßnahmen (innerbetriebliche Schulung, Weiterbildung); womit gleichzeitig betriebsbezogene Qualifikationen (sowohl kognitiver wie affektiver Art) erzeugt werden und eine innerbetriebliche Leistungsauslese möglich wird;  
enthält Gefahr der „Betriebsblindheit“, des „Versauern in der Praxis“;  
erfordert umfassende, langfristige Planung (Vorbereitung der Aufsteiger, Beachtung, daß Lücke gefüllt wird, die sie mit Aufstieg hinterlassen).
- *Außenrekrutierung/Sonderlaufbahnen:*  
erzeugt Abhängigkeit des Betriebs von Angeboten am Arbeitsmarkt;  
schafft einerseits kurzfristige *Reaktionsmöglichkeit* auf Arbeitsmarktlagen (Ausnutzen von Überangeboten), andererseits aber auch kurzfristige *Reaktionsnotwendigkeit* auf Veränderungen in der bestehenden Personalsituation (Fluktuation etc.);  
erfordert geringe Ausbildungskosten (Einarbeitung);  
bewirkt u. U. geringe Betriebsbezogenheit, enthält das Risiko der Professionalisierung.

#### **(4) Notwendigkeit einzelbetrieblicher Analysen**

Wenn man davon ausgeht, daß die jeweiligen Bedingungskonstellationen für jeden einzelnen Betrieb unterschiedlich sein und/oder wirken können und ständige Optimierungsprozesse bei Personaleinsatz und -rekrutierung erfordern, damit die Durchsetzung der betrieblichen Ziele nicht gefährdet wird, dann wird deutlich, daß der „Bedarf“ eines Betriebes oder gar einer gesamten Volkswirtschaft an Arbeitskräften nicht extrapolativ aus der vergangenen Entwicklung der Personalsituation und den explizierten betrieblichen Zielsetzungen abgeleitet werden kann. Denn damit würden implizit alle Bedingungen, die in der Vergangenheit auf die Zusammensetzung des Personals und die Richtung der betrieblichen Zielsetzungen eingewirkt haben, auch für die Zukunft als gleichbleibend wirksam angenommen.

Eine derart statische Betrachtungsweise ist vor allem dann fragwürdig, wenn sie Grundlage für bildungs- und beschäftigungspolitische Maßnahmen sein soll.

Um den „Bedarf“ der Beschäftiger an Abiturienten ohne Studium und die Möglichkeiten der Betriebe für eine „attraktive“ Ausgestaltung der für Abiturienten vorgesehenen Arbeitsplätze zu ermitteln, muß deshalb eine detaillierte Analyse einzelbetrieblicher Reaktionen auf Bedingungskonstellationen bei der Durchsetzung betrieblicher Ziele durchgeführt werden.

### **b) Aufgabe, Operationalisierungsprobleme und Struktur der Monographien**

#### **(1) Zentrale Aufgabe und Probleme ihrer Operationalisierung**

Die Hauptaufgabe der monographischen Analysen ist es, Aussagen über die *zukünftigen Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen* für Abiturienten ohne Hochschulstudium in den *einzelnen Beschäftigungsbereichen* in der Privatwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes zu machen. Es sind also letztlich Prognosen sowohl von relevanten Berufspositionen zu erstellen als auch der jeweils zu erwartenden Arbeitssituation.

Alle Operationalisierungsversuche haben nun mit der Schwierigkeit zu kämpfen, daß aufeinander bezogene, in gegenseitiger Abhängigkeit befindliche Phänomene immer nur in partikularen Untersu-

chungsakten kennengelernt, von Nachbarphänomenen abgelöst interpretiert und in isolierenden Berichtsabschnitten dargestellt werden können.

Eine *gleichschrittige* Prognose aller relevanten Teilphänomene unter ständiger Registrierung und Verarbeitung aller Auswirkungen eines Teilphänomens auf alle jeweiligen Parallelphänomene und bei entsprechender Berücksichtigung der Rückkopplungen zum Auslöser wäre sicherlich die anspruchsvollste Lösung dieses methodischen Problems. Den hierbei benötigten kybernetischen Interferenzmodellen fehlen aber nach derzeitigem Stand der Sozialwissenschaften nahezu jegliche theoretischen Voraussetzungen, analytische Instrumente und empirische Kenntnisse.

Sich mit dieser Sachlage abzufinden, fällt im Rahmen dieser Studie verhältnismäßig leicht, nachdem es primär ja nicht um die Analyse von Entwicklungen der Berufspositionen für qualifiziertes Personal an sich geht, sondern die Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen von Abiturienten ohne Studium. Die Prognose von hochqualifizierten Positionen hat insofern nur Hilfsfunktion, um erstens die äußersten Grenzen der Abiturientenpenetration angeben zu können und zweitens Verständnis für bestimmte Aspekte betrieblicher Rekrutierungspolitik zu gewinnen, welche ja die Entwicklungstrends der Berufspositionen selbst wiederum als Bedingung hat.

Wie sich in nächster Zeit das Verhältnis der Betriebe zu Abiturienten als einer bestimmten Gruppe innerhalb der Beschäftigten bzw. des Arbeitsmarkts gestalten wird, soll deshalb trotzdem in zwei *hintereinander* geschalteten analytischen Stufen ermittelt werden:

- im ersten Schritt wird die Entwicklung der prinzipiellen Beschäftigungsmöglichkeiten für Abiturienten ohne Studium zunächst für sich isoliert zu betrachten sein, indem versucht wird, Trends innerhalb des gesamten in Frage kommenden Absorptionsfelds von Berufspositionen für qualifiziertes Personal aufzuzeigen;
- in einem nachfolgenden Schritt werden dann Überlegungen angestellt, nach welchen Rekrutierungs- und Einsatzverfahren der Betrieb diese Berufspositionen mit bestimmten, unterschiedlich qualifizierten Personengruppen besetzen wird.

Der Betriebsansatz zwingt aus Zeit- und Aufwandsgründen zu exemplarischen Arbeiten; wodurch zusätzliche Probleme der Auswahl und Abgrenzung von Untersuchungseinheiten einerseits und der Ver-



allgemeinerbarkeit der dort vorgefundenen Situation andererseits aufgeworfen werden. Deshalb sind noch drei Bemerkungen

— zur Frage der Verbindung von Betriebs- und Branchenanalyse,

— zur Auswahl der untersuchten Bereiche und

— zur Qualität des Informationsmaterials

notwendig, bevor der Aufbau der Monographien erläutert werden kann.

## **(2) Die Verbindung von Betriebs- und Branchenanalyse**

Im vorangegangenen Abschnitt wurde die Bedeutung des betriebsbezogenen Ansatzes für die Analyse der Beschäftigungsbedingungen von Abiturienten herausgestellt, da Betriebe bestimmten Bedingungskonstellationen unterliegen, aus denen erst die spezifische Ausformulierung der allgemeinen Prinzipien sowie die konkrete Rekrutierungs- und Einsatzpolitik resultieren. Das Schwergewicht der vorliegenden Untersuchung lag demzufolge auf einzelbetrieblichen Analysen, die auch in der Darstellung den größten Raum einnehmen.

Gerade wenn man einen Betriebsansatz betont, stellen sich nun einer *Verallgemeinerung* der einzelbetrieblichen Ergebnisse auf Branchenniveau große Schwierigkeiten entgegen, da die theoretischen Annahmen des Betriebsansatzes die Herstellung von ungebrochenen Analogien zwischen exemplarischem Einzelfall und Unternehmensaggregaten fragwürdig erscheinen lassen. Entweder muß deshalb die Übertragung einzelbetrieblicher Ergebnisse auf zugehörige Branchen unterbleiben, oder es werden ausreichende Indizien gefunden, die Entsprechungen oder Abweichungen im Branchendurchschnitt anzeigen.

Auf Grund von Vorkenntnissen und mit Hilfe der Ergebnisse aus einer Personalleiterbefragung wurde nun von Fall zu Fall geprüft, inwieweit, erstens, das Branchenaussagen implizite Homogenitätspostulat wirklich zutrifft und ob, zweitens, die Verhältnisse des Fallstudienbetriebs tatsächlich exemplarischen Charakter tragen.

Der Bezug auf die Branche ist bei Banken, Versicherungen und dem großbetrieblichen Einzelhandel (Warenhaussektor) am ehesten gerechtfertigt, da relativ homogene Betriebsstrukturen und verschiedene Angleichungsmechanismen vergleichsweise einheitliche Ausbildungs- und Einsatzbedingungen erzeugen. Ähnliche Generalisierungen sind für den industriellen Bereich nicht vorzunehmen.

Die Ergebnisse der Bemühungen um eine Verallgemeinerung der

einzelbetrieblich gewonnenen Aussagen finden sich jeweils am Ende der Monographien.<sup>40</sup>

Im übrigen wurden Versuche der Verallgemeinerung nicht ausschließlich in bezug auf *Branchen* angestrengt. Es wurde gleichermaßen auf *analytische Bereiche* eingegangen, die quer zu allen Branchen liegen. Resultate dieser Überlegungen finden sich vor allem in der Zusammenfassung im Anschluß an die Darstellung der einzelnen Unternehmens- und Branchenmonographien.<sup>41</sup>

### (3) Die untersuchten Bereiche

Die Monographien stützen sich auf Untersuchungen in Großunternehmen der Privatwirtschaft, die

- erstens, schon seit einiger Zeit Abiturienten ohne Studium ausbilden und beschäftigen bzw. diesbezüglich besondere Maßnahmen für die nächste Zukunft erwägen;
- zweitens, (eventuell) über den einzelnen Betrieb hinausgehend für die gesamte Branche bzw. Berufsgruppe symptomatische Ergebnisse versprechen; und
- drittens, die notwendigen technischen und rechtlichen Zugangsmöglichkeiten für empirisches Arbeiten anbieten.

Die Untersuchung konzentrierte sich auf 5 Unternehmen bzw. Teileinheiten von Konzernen, die auch in den folgenden Berichtsabschnitten dargestellt werden:

- aus dem Handelssektor: zwei Filialen eines Warenhauskonzerns;
- aus dem Banksektor: die Hauptfiliale einer Geschäftsbank;
- aus dem Versicherungssektor: die Zweigniederlassung eines Versicherungskonzerns;
- aus dem Industriesektor: die deutsche Niederlassung eines internationalen Mineralölkonzerns;
- aus dem Industriesektor: ein Großunternehmen der Elektrobranche.

40 Im ausführlichen Untersuchungsbericht wurde für die zentralen Beschäftigungsbedingungen versucht, mit Hilfe von Aussagen der Personalleiterbefragung die Übertragbarkeit der Fallstudienresultate auf die gesamte Branche im einzelnen zu überprüfen. Darauf wird hier in der Buchausgabe verzichtet; es werden nur die wichtigsten Ergebnisse zusammengefaßt wiedergegeben.

41 Vgl. darüberhinaus die Ausführungen zu „Neuen Tätigkeitsfeldern für Abiturienten ohne Studium“, Teil B, Kap. III, Abschnitt 4., S. 264 ff.

Den Unternehmens- und Branchenmonographien wird die Darstellung der Situation der Abiturienten im Öffentlichen Dienst angehängt, obwohl dort der skizzierte Betriebsansatz nicht angewendet wurde. Wegen andersartigen strukturellen Verhältnissen ist der analytische Einstieg auf der dem Betrieb formal in etwa vergleichbaren *Amtsebene* nicht in derselben Weise fruchtbar wie in privatwirtschaftlichen Einsatzbereichen. Gleichzeitig lassen sich aber auch im Öffentlichen Dienst Informationen über die Rekrutierungs- und Einsatzverhältnisse und die sich daraus ergebenden Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen sehr viel leichter auf Makroebene ermitteln.

#### **(4) Die Materiallage**

Die Aussagekraft des vorliegenden Materials ist einerseits von den in den jeweiligen Untersuchungsbetrieben angetroffenen Verhältnissen abhängig und wird andererseits von der Stellung der untersuchten Unternehmen in der jeweiligen Branche beeinflusst.

In einzelnen Unternehmen konnten nun die relevanten Informationen nicht alle in gleicher Qualität beschafft werden. Z. T. ist dies auf strukturelle Unterschiede zurückzuführen (u. a. Diversifikation der Berufspositionen, Kompliziertheit der Beschäftigtenstruktur), z. T. auf die Art und den Umfang der betriebsinternen Aufbereitung entsprechenden Datenmaterials (u. a. die personalstatistische Behandlung der „Vorbildung“ als Beschäftigtenmerkmal).

Die Vielfalt der betrieblichen Situationen ist in den einzelnen Wirtschaftssektoren unterschiedlich. So zum Beispiel übertreffen allein schon die produktionsprozeßabhängigen Diversifikationen im Industriesektor die Spannweite im Dienstleistungssektor bei weitem.

#### **(5) Aufbau der Monographien**

Die Darstellung der Ergebnisse in den einzelnen Untersuchungsbereichen gliedert sich

- in einen gewichtigeren ersten Abschnitt der *einzelbetrieblichen Analysen*, in dem neben der Beschreibung vorgefundener spezifischer Einsatz- und Ausbildungsverhältnisse für Abiturienten ohne Studium vor allem nach den Ursachen der Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen von Abiturienten ohne Studium gesucht wird;
- gefolgt von einem schmäleren zweiten Abschnitt, der *Branchen-*

*analyse*, welcher sich weitgehend nur mehr mit der Verallgemeinerbarkeit der Beschäftigungsbedingungen für Abiturienten ohne Studium befaßt, wie sie auf Einzelbetriebsebene vorgefunden wurde.

Eine Skizze der unabdingbaren Elemente der Fallstudiendarstellung soll den Aufbau der Monographien verdeutlichen. Die Darstellung der Fallstudienanalyse enthält jeweils:

(a) *Basisinformationen der untersuchten Firma* (wie z. B. deren Stellung in der Branche, Betriebsgröße, Beschäftigungsstruktur), die absichtlich knapp gehalten werden und hauptsächlich der *Identifizierung relevanter Berufspositionen* und ihre Einordnung im Beschäftigungsgefüge dienen.

Auf eine detaillierte Beschreibung der Fallstudiendurchführung und Wiedergabe der einzelnen Gesprächsergebnisse wurde im Rahmen dieses Berichts verzichtet.

Auf betriebstyp- bzw. branchenbezogene Besonderheiten der Personalstruktur wird jeweils in Vorbemerkungen hingewiesen. Beispielsweise werden in der Monographie zum Bankensektor die typischen Unterschiede in der Struktur qualifizierten Personals des Handelsbereichs und bürokratischer Dienstleistungsbereiche herauszuarbeiten versucht.

(b) Es sollen *Umfang und Art von Berufspositionen abgeschätzt* werden, auf denen sich bereits schwerpunktmäßig Abiturienten ohne Studium im Einsatz befinden, einschließlich der Entwicklungen, welche ähnliche Berufspositionen erzeugen.<sup>42</sup>

Die Auseinandersetzung mit den Entwicklungstendenzen der Positionen für qualifiziertes Personal liefert zweierlei:

— Erstens werden Anhaltspunkte für die potentielle Aufnahmemenge von qualifizierten Arbeitskräften gewonnen.

Unter alternativen Annahmen des betrieblichen Rekrutierungsgebarens lassen sich — bezogen auf Gesamt- oder Teilmengen relevanter Berufspositionen — Schätzwerte für die Abiturientenabsorption angeben.

Gemäß den Besetzungsquoten der Führungskräfte- und Spezialistenpositionen können diese von 0 % (z. B. unter der Rekrutierungsvoraussetzung expliziten Ausschlusses von Abiturienten ohne Studium) bis zu 100 % reichen (z. B. bei der Annahme totaler Favorisierung der Abiturienten ohne Studium). Die tatsächlichen Prämissen hierfür sind jeweils im darauf folgenden Unterabschnitt zu ermitteln. Sind die einzelnen z. T. gegenläufigen Tendenzen der Rekrutierungs- und Einsatzpolitik jedoch — wie leider recht häufig — nicht über einen gemeinsamen Nen-

42 Die besonderen Probleme der isolierten Behandlung dieser Fragen wurden schon zu Beginn dieses Abschnitts diskutiert (siehe S. 95 f.).

ner quantifizierbar, gibt es allerdings keine präzisen Vorgaben zur Berechnung von Absorptionsmargen.

- Zweitens befinden sich in den Positionsanalysen häufig Hinweise auf die Ursachen bestimmter Spielarten von Personalpolitik.

Z. B. lenkt der Zwang, expansionsbedingt stark ansteigende Mengen an Positionen für qualifiziertes Personal rasch mit adäquaten Arbeitskräften zu besetzen, das Interesse der Betriebe auf anpassungsfähige, schnell erlernbare und mit bestimmten Mindestbefähigungen ausgestattete Vorbildungsgruppen, wie sie Abiturienten ohne Studium darstellen.

- (c) Die *Analyse spezifischer betrieblicher Personalrekrutierungs- und Einsatzstrategien* soll die Erklärung heutiger und das Abschätzen zukünftiger Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen von Abiturienten ohne Studium erlauben.

Der Bezug zu den theoretischen Ausführungen über betriebliche Einsatz- und Rekrutierungsprinzipien im 1. Abschnitt dieses Kapitels ist deutlich gegeben. Es ist dabei nicht daran gedacht, alle dort genannten Faktoren betrieblichen Handelns systematisch durchzudiskutieren. Es werden jeweils nur Einflußgrößen dargestellt, deren Wirken erkennbar und zur Erklärung der angesprochenen konkreten Situation wichtig ist.

- (d) Zusammenfassende *Beurteilung der spezifischen Ausbildungs- und Einsatzbedingungen* in bezug auf Attraktivitätsforderungen von Abiturienten.

In der Untersuchung von Betrieben, die vor kurzem erst ein Sonderprogramm für Abiturienten ohne Studium installiert haben oder seine Einrichtung gerade planen, können Unklarheiten über die Bezugsphänomene der einzelnen Bedingungsaspekte auftreten. Diese Unsicherheit besteht immer dann, wenn es notwendig ist, mangels konkreter Erfahrungen die Durchsetzungschance geplanter Bedingungsaspekte an Hand bisheriger Ausbildungs- und Einsatzverhältnisse zu überprüfen.

Das Verfahren, Erfahrungslücken mit dem Abiturienten-Sonderprogramm durch kritischen Rückgriff auf die traditionellen Lehrlingssituation zu schließen, ist durchaus legitim. Es wird gegebenenfalls im „Bedingungscheck“ jeweils ein entsprechender Hinweis darauf gemacht, daß ein Unterschied zwischen *formalem* Sonderprogrammanspruch und dessen *realer* Einlösung besteht. Dieses Problem taucht besonders deutlich in dem für den Bankensektor ausgewählten Unternehmen auf.

Die in der Beurteilung der Beschäftigungsbedingungen von Abiturienten ohne Studium zu berücksichtigenden Aspekte sollen in Syndrome zusammengefaßt werden, welche sich um folgende drei Hauptmerkmale gruppieren:

- *Ausbildung*

Höhe der Ausbildungsbeihilfe;

Lernort für praktische und theoretische Ausbildung;  
Ausbildungsdauer;  
Ausbildungsinhalte nach zeitlichem Verlauf, Umfang und Tiefe;  
Exklusivität der Fortbildungsgruppen;  
überbetriebliche Verwertbarkeit.

– *Tätigkeit*

Einsatzbereich;  
Beruf.

– *Berufliche Position*

Position am Anfangs- und Endpunkt der Karriere, Schwerpunkt-  
position;  
Einkommen auf den verschiedenen Stufen beruflicher Entwick-  
lung;  
Aufstieg (Tempo, Barrieren, Eintrittswahrscheinlichkeit für das  
Erreichen der Zentral- bzw. Endposition);  
relative Stellung zu anderen Vorbildungsgruppen.

(e) Im Anschluß an die Darstellung der einzelbetrieblichen Ergebnis-  
se wird in jeder Monographie deren Übertragbarkeit auf größere  
Einsatzbereiche (Branchen) diskutiert.<sup>43</sup>

## 2. Handelssektor

### a) Die zu untersuchenden Berufspositionen

#### (1) Basisinformationen

Für die detaillierte Untersuchung im Sinne des „Betriebsansatzes“  
wurde ein Einzelhandelsunternehmen der Warenhausbranche ausge-  
wählt. Es handelt sich hierbei um einen der 5 größten Kaufhauskon-  
zerne der Bundesrepublik, dessen Gesamtumsatz im Jahre 1971 in der  
Größenordnung von über 3 Milliarden DM lag. Die Zahl der Be-  
schäftigten im gesamten Bundesgebiet betrug 1970 unter Einrechnung  
aller Teilzeitarbeitskräfte und Aushilfen etwa 56 500, bezogen aus-  
schließlich auf Vollzeitbeschäftigte ca. 42 800, davon Angestellte et-  
wa 34 200. Der Konzern unterhielt zum Erhebungszeitpunkt in der

43 Siehe hierzu die Ausführungen in Fußnote 1 in diesem Abschnitt auf  
Seite 97 f.

Bundesrepublik 53 einzelne Filialbetriebe, vorwiegend in mittleren und größeren Städten. Die *Intensivanalysen* wurden in zwei Filialbetrieben durchgeführt. Entsprechend dem Standort in einer Großstadt wies der eine Betrieb 1971 einen Personalstand von ca. 1700 auf; die andere Filiale beschäftigte im gleichen Jahr knapp 800 Angestellte und Arbeiter.

Der organisatorische Aufbau eines Kaufhauskonzerns weist drei Hauptelemente auf: den *Filialbetrieb*; die durch Warengruppen definierte wichtigste Untergliederung der Filiale, die *Abteilung*, und die über den einzelnen Filialen stehende „clearing“-Stelle des Gesamtunternehmens, die *Zentrale*.

Diese Unternehmensstruktur basiert auf einem *Baukastenprinzip* derart, daß erstens die Einzelelemente jeder Ebene weitgehend gleich gebaut sind und zweitens diese alle zusammen die Grundeinheit nächst höherer Ordnung bilden.

So dominieren auf Abteilungsebene die Verkaufsabteilungen, in denen jeweils grundsätzlich ähnliche Teilproduktionsprozesse ablaufen, und welche demzufolge prinzipiell gleiche Anforderungen an die (materielle) Investitions- und Personalausstattung haben. Die Verkaufsabteilungen sind auch die tragenden „Bausteine“ einer jeden Filiale, die nur noch durch periphere Abteilungen der Verwaltung, des Personals- und Ausbildungswesens etc. zu einem funktionierenden Teilbetrieb ergänzt wird.

## (2) Der Verkaufsabteilungsleiter

Die *Leitung von Abteilungen* ist die zentrale Aufgabe bisherigen und geplanten Abiturienteneinsatzes. Die folgenden Analysen beziehen sich vor allem auf den Verkaufsabteilungsleiter, nachdem zum einen diese Position mengenmäßig alle anderen Arbeitsplätze für Führungskräfte und Spezialisten mit einem Anteil von über 75 % weit überragt, zum anderen für die Gestaltung des Sonderprogramms für Abiturienten ohne Studium der Verkaufsabteilungsleiter die prägende Position darstellt.<sup>44</sup>

44 Auch wenn eine Reihe von beschäftigten Abiturienten später in bestimmte Stabspositionen (z. B. im Personalwesen) überwechselt ist, waren sie dennoch zunächst in der Ausbildungsphase und dem ersten beruflichen Einsatz vorwiegend mit dem Verkauf befaßt. Daran soll sich nach Meinung der Personalverantwortlichen auch in Zukunft nichts Prinzipielles ändern.

Einen guten Eindruck vom *Tätigkeitsgebiet eines Verkaufsabteilungsleiters* vermittelt die entsprechende Stellenbeschreibung aus den Organisationsunterlagen des untersuchten Warenhauskonzerns:<sup>45</sup>

Aufgabe des Stelleninhabers ist es, seine Verkaufsabteilung zu leiten und den optimalen wirtschaftlichen Erfolg auf die Dauer in der Form zu erzielen, daß er Initiative und Mitdenken seiner Mitarbeiter für das Unternehmen nutzbar macht.

Bei der Erfüllung der ihm gestellten Aufgaben hat er alle Maßnahmen und Entscheidungen unter dem Gesichtspunkt der Steigerung des Ertrages zu treffen.

Der Stelleninhaber ist Vorgesetzter aller Mitarbeiter seiner Abteilung. Diese überwacht er mit Dienstaufsicht und Erfolgskontrolle.

Er plant die Warenwirtschaftszahlen für seine Abteilung unter Berücksichtigung der bestehenden Richtlinien und besorgt im Rahmen des ihm zur Verfügung stehenden Limits und unter Beachtung der Sortimentspolitik den Einkauf.

Er hat eine ausreichende Warenpräsenz in der vorgeschriebenen Form durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen.

Er ist für die Kalkulation seiner Abteilung im Rahmen der bestehenden Richtlinien verantwortlich.

Das Schwergewicht seiner Tätigkeit liegt auf dem Gebiet des Verkaufs.

Er ist im Rahmen der bestehenden Richtlinien verantwortlich: für eine verkaufsfördernde Darbietung der Ware, für die Preisveränderungen, für die Prämiierung von Ware, für die bestmögliche Kundenbedienung, für ein wirtschaftlich vertretbares Inventurergebnis.

Er hat innerhalb seiner Abteilung alle Maßnahmen zu treffen, die die Einhaltung der gesetzlichen und betrieblichen Bestimmungen gewährleisten.

Er übt Verkaufsaufsicht aus.

Er ist in seinem Bereich für Betriebssicherheit und Ordnung verantwortlich.

Er ist für die warenkundliche Ausbildung und Fortbildung der Verkaufskräfte sowie für die Ausbildung der Auszubildenden in seinem Bereich verantwortlich.

Er bildet die seiner Abteilung zugewiesenen Nachwuchskräfte entsprechend den gegebenen Richtlinien aus.

## **b) Die Entwicklung relevanter Berufspositionen**

Nachdem das Schwergewicht des Abteilungsleiterereinsatzes zweifelsohne im Bereich des Verkaufs liegt, spricht vieles dafür, daß sich der zahlenmäßige Umfang der Abteilungsleiterpositionen proportio-

<sup>45</sup> Sie wird hier nur auszugsweise wiedergegeben.



nal zum Beschäftigtenwachstum des Gesamtunternehmens entwickelt. Für die Vergangenheit trifft diese Vermutung bei einer Globalbetrachtung zu.

Es ist jedoch denkbar, daß strukturelle Veränderungen auf den Warenhaussektor zukommen, welche die Einsatzverhältnisse von Abteilungsleitern sowohl der Menge als auch der Art nach beeinflussen werden. Zwei sich im Warenhaussektor abzeichnende Entwicklungslinien sollen nun in ihrer Wirkung auf die Berufsposition des Abteilungsleiters geprüft werden.

### **(1) Unternehmenswachstum**

Der untersuchte Kaufhauskonzern plant eine Unternehmensausweitung in erster Linie über die Einrichtung neuer Häuser vorzunehmen und weniger durch den Ausbau schon bestehender Filialen. Diese neuen Häuser sollen zu einem erheblichen Teil einen Standort erhalten, der sie auf schon vorhandene Groß- und Größtfilialen orientiert und trotz prinzipieller Autonomie organisatorisch stärker an das Regionalzentrum bindet. Diese beiden Sachverhalte sind nun auf personelle Konsequenzen im unteren und mittleren Management abzufragen.

#### **(a) Neugründungseffekt:**

Man könnte sich vorstellen, daß die vornehmlich über Neugründungen von Filialen erfolgende Unternehmensexpansion einen gewissen Mehraufwand an Führungspersonal erfordert, da sich im Aufbau begriffene Häuser meist durch ungünstige Relationen zwischen einfachem Verkaufspersonal und Führungskräften auszeichnen.

Ein etwas erhöhter Bedarf an Führungskräften als Folge der „Gründungs“-Expansion wird also wahrscheinlich zu verzeichnen sein, aber – wie die Erfahrung aus der Vergangenheit lehrt – es muß der erhöhte Mehrbedarf nicht für jede neue Filiale in Anrechnung gesetzt werden, da die erhöhten Personalanforderungen an Erstverkäufern und Abteilungsleitern in der Aufbauphase von Neugründungen zum Großteil durch mehrere „Garnituren“ mobilen eingespielten Spezialpersonals befriedigt werden können.

#### **(b) Die Bildung von „Unterzentren“:**

Die Einrichtung kleinerer Filialen, die sich in ihrer Ausgestaltung und Organisation auf in langsamem Aufbau begriffenen Unterzentren

orientieren, hat noch nicht genau überschaubare personelle Konsequenzen.

Nach Expertenaussage ist zwar damit zu rechnen, daß

- erstens bei einigen Abteilungsleiterpositionen eine gewisse Umakzentuierung der Aufgabenstellung erfolgen könnte (z. B. stärkere Konzentration auf Verkauf und tendenzielle Ausklammerung des Einkaufs) und
- zweitens die Wahrnehmung einiger Hilfsfunktionen (z. B. Werbung, Dekoration, Lagerhaltung) auf die Unterzentren übergehen müßte, wodurch die einzelnen „Satelliten“-Filialen einiger leiternder Positionen dieser Hilfsbereiche verlustig gehen würden.

Im Gesamtdurchschnitt aller Betriebe der Unterzentren wird jedoch die bisherige Relation der verschiedenen Abteilungsleiterpositionen zur Arbeitsplatzmenge aller Beschäftigten erhalten bleiben. Die Aufgabenverteilung zwischen den einzelnen Führungskräfte- und Spezialistenpositionen wird allerdings gewissen Wandlungen unterliegen.

## **(2) Umorganisation des Arbeitsprozesses**

Unmittelbar auf eine neue Aufgabenverteilung zielt folgende, noch im Diskussions- bzw. Experimentierstadium befindliche Veränderungsüberlegung. Dem Abteilungsleiter im Verkauf soll die Einkaufsfunktion gänzlich entzogen werden. Es blieben ihm dann (für vergrößerte Abteilungen) nur noch die Organisation des Verkaufs und die Führung des dort beschäftigten Personals, während die Aufgaben des Einkaufs gänzlich von mehr oder minder straff an die Zentrale gebundenen Spezialisten wahrgenommen werden würde. Daraus könnten sich für Umfang und Zusammensetzung des unteren und des mittleren Managements bedeutende Konsequenzen ergeben.

### **(a) Neue Typen des Abteilungsleiters:**

Die Auflösung der bislang an *einem* Arbeitsplatz zusammengefaßten Funktionen von „Einkauf“, „Verkauf“ und „Personalführung“, um sie einzeln auf neue Arbeitsplätze zu konzentrieren, kann zu einer schärferen Konturierung zweier Anforderungsprofile auf Abteilungsleiterniveau führen<sup>46</sup>:

46 Im übrigen würde hierdurch in den Augen der Mehrzahl bereits tätiger Abteilungsleiter die auch in Zukunft das Hauptkontingent an Arbeitsplätzen stellende Berufsposition des „Verkaufsabteilungsleiters“ erheblich an Anziehungskraft verlieren. Denn nur die Einkaufsfunk-

- der *warenbezogene*, oft sehr viel stärker wieder im traditionellen Sinne *handelskaufmännisch* tätige Spezialist im „Einkauf“ bzw.
- die sowohl für den „Verkauf“ als auch den Personaleinsatz vorwiegend auf den Umgang mit Menschen angelegte Führungskraft in Filialabteilungen.

Entsprechende Anpassungen in der Ausbildung sind gegebenenfalls zu erwarten. Der Nachwuchs für den ersten Typ hätte sich auf den Erwerb detaillierter Waren- und Marktkennntnisse zu konzentrieren, während die Auszubildenden des zweiten Typs besonders intensiv auf Verkaufspsychologie einerseits und sogenannte Menschenführung andererseits anzusetzen wären.

(b) Personaleinsparungen durch Rationalisierung:

Die Initiatoren der Umorganisation versprechen sich von ihren Plänen zweifelsohne einen Rationalisierungseffekt. Im gegenwärtigen Stadium kann allerdings noch nicht gesagt werden, in welcher Weise der Umfang an Positionen im unteren und mittleren Management davon tatsächlich tangiert werden wird.

Möglicherweise erwartet man sich gar keine Einsparung an Arbeitsplätzen für Abteilungsleiter (gemessen in Relation zur Beschäftigungszahl). Das Hauptziel der Neuorganisation könnte vielmehr auch sein, das untere und mittlere Management durch die zentrale Personalleitung flexibler zu steuern, indem beispielsweise das „Hausmacht“-Denken von Abteilungsleitern gebrochen wird. Eine andere personalpolitische Erklärung bestünde in der Annahme, die Umorganisation würde zu einer vorteilhaften Neuabstufung der Beschäftigtenstruktur führen, indem (bei gleichbleibender Gesamtlohnsumme) die Spreizung der Karriereleiter und das Einziehen neuer Zwischenpositionen im Abteilungsleiterbereich nun auch das untere und mittlere Management einem kontrollierbaren Aufstieg in kleinen Schritten unterworfen werden könnte.

Konkrete Schlußfolgerungen für zukünftige quantitative und qualitative Entwicklungen des gehobenen Fachpersonals können nicht gezogen werden. Im untersuchten Warenhauskonzern konnte oder wollte man über die praktische Ausformung und personellen Konsequenzen der Umorganisationspläne nicht detailliert Auskunft geben. Der Versuch, aus Analogien von etwaigen Parallelsituationen Hinweise für eine plausible Prognose zu gewinnen, ist gescheitert.

tion vermittelt den Abteilungsleitern das Gefühl, trotz Angestellten-daseins wenigstens innerhalb des abgesteckten Rahmens einer Abteilung relativ frei schalten und walten zu können, woraus sie ihr Selbstbewußtsein beziehen.

Bei anderen Firmen des Warenhaussektors sind gegenüber den Verhältnissen im untersuchten Konzern abweichende Abteilungsgrößen und Kompetenzverteilungen anzutreffen, die gewisse Elemente der skizzierten Veränderungen bereits beinhalten. Auch war das auf Differenzierung und Homogenisierung ausgerichtete Funktionsverteilungsprinzip schon einmal in den 20er und 30er Jahren verwirklicht worden, aber man ist später wieder davon abgekommen. Doch liefern uns nach Expertenaussage diese „Vorbilder“ keine sicheren Anhaltspunkte zur Abschätzung veränderter Qualifikationsanforderungen und Personalbedarfsmengen aufgrund der unterstellten Neuverteilung der Aufgaben.

Ob die skizzierte Umorganisation nun letztlich sehr einschneidende Konsequenzen auf dem Personalsektor zur Folge haben wird oder von den archaisch einfachen und sehr flexiblen Grundstrukturen eines Warenhauskonzerns aufgefangen werden wird, ohne dabei bedarfsverändernde Kräfte zu entwickeln, muß im Rahmen der vorliegenden Untersuchung unentschieden bleiben. Die Vermutung geht jedoch dahin, daß für die nächsten Jahre die Umorganisation eher behutsam gehandhabt werden wird, so daß zunächst keine entscheidenden Beschäftigtenstrukturveränderungen zu erwarten sind.

### **(3) Zunahme der Stabsfunktionen**

Zu überprüfen ist jetzt schließlich noch, ob in den peripheren Bereichen des Kaufhauskonzerns, d. h. also in erster Linie den einzelnen Schwerpunkten der Zentrale und den für jede Filiale notwendigen Stabsabteilungen, von Strukturveränderungen des Gesamtkonzerns ausgehend Umfang und Art der in Betracht gezogenen Berufspositionen des unteren und mittleren Managements verändert werden.

#### **(a) In der Konzernzentrale:**

Die wichtigsten hier zu nennenden Abteilungen der Zentrale sind

- der gesamte Bereich des zentralen Einkaufs;
- die verkaufsmarktorientierten Abteilungen (Marketing, Werbung, etc.);
- die für Verwaltung und interne Dienstleistung zuständigen Abteilungen (betriebliches Rechnungswesen, alle Arten der zentralen Datenverarbeitung, Rechtsstelle, etc.);
- zentrale Personal- und Sozialabteilung (einschl. Ausbildung).

In allen Stabsbereichen sind veränderte und vermehrte Anforderungen zu erwarten. So kommt zum Beispiel dem Informationswesen eine immer steigendere Bedeutung zu, weil das zur Verfügungsstellen

interner Vergleichsdaten (Umsatz je Beschäftigten in vergleichbaren Abteilungen und Filialen etc.) einen Ersatz für abnehmenden unmittelbaren Marktkontakt geben soll. An eine personelle Ausweitung der Zentralstellen über die Rate des allgemeinen Beschäftigtenwachstums hinaus ist jedoch von der Konzernleitung nicht gedacht.

(b) Auf dem Ausbildungssektor:

Der wahrscheinlich bedeutendste Zuwachs – sowohl in der Zentrale als auch in den Filialen – an Stabstätigkeiten ist auf dem Ausbildungssektor zu erwarten. Es kann jedoch nicht genau gesagt werden, von welcher Art an Personal diese Funktionen in Zukunft wahrgenommen werden.

Da das Berufsbildungsgesetz für die an verantwortlicher Stelle tätigen Ausbilder den Einsatz entweder von Berufspädagogen oder nachweislich mit besonderen Erfahrungen ausgestattetem kaufmännischen Personal vorschreibt, kann von seiten des Betriebs auf zwei verschiedenen Wegen versucht werden, den steigenden Bedarf zu befriedigen:

- entweder wird die systematische Heranziehung von Ausbildern aus der betrieblichen Praxis verstärkt;
- oder es werden zunehmend berufspädagogisch ausgebildete Hochschulabgänger eingestellt.

Augenblicklich entzieht sich der untersuchte Warenhauskonzern den Veränderungszwängen dadurch, daß die Ausbildung offiziell in Abteilungen zentralisiert wird, denen hauptamtliche und damit formal verantwortliche Ausbildungsleiter vorstehen, welche den Gesetzesanforderungen genügen.

Insgesamt zeichnen sich in dem peripheren Bereich weder mengenmäßig noch dem Charakter nach entscheidende Umwälzungen ab, welche zur Artikulation eines Sonderbedarfs führen würden.

Für die Abiturienten – dies sei hier vorweggenommen – bieten sich auch in Zukunft ähnliche Verhältnisse an, wie sie auch heute schon herrschen: Arbeitsplätze in peripheren Bereichen (Stabspositionen z. B. als Zwischenpositionen in der Normalkarriere oder im Rahmen von Abteilungsleiterlaufbahnen der Nebenlinie). Aus quantitativer Betrachtungsweise sind für Abiturienten eher abschwächende Tendenzen zu prognostizieren, da im peripheren Raum mit Spezialisierungen, Abspaltung dieser Funktionen und schließlich Auslagerung in neue Berufspositionen zu rechnen ist, für welche Hochschulabgänger bessere Chancen haben.

#### **(4) Zusammenfassung**

Die Prüfung möglicher Konsequenzen einzelner Strukturveränderun-

gen hat gezeigt, daß die systematische Ableitung einer Globalaussage über die Entwicklung der Führungs- und Spezialistenpositionen auf Abteilungsleiterniveau problematisch ist. Die Einschätzung und Gewichtung einzelner Teilentwicklungen im Verhältnis zu den übrigen Veränderungen wird um so schwieriger, desto weiter diese in die Zukunft hinein verfolgt werden.

Aufgrund der übereinstimmenden Aussagen aller befragten Experten sind allerdings für die nächsten vier bis fünf Jahre keine besonderen Überraschungen zu erwarten. Es ist mit einer Extrapolation der gegebenen Art von Berufspositionen zu rechnen, deren zahlenmäßige Entwicklung weitgehend an das Beschäftigtenwachstum des Gesamtkonzerns gekoppelt sein wird.

Für diese kurzfristige Periode rechnet man mit einem durchschnittlich jährlichen Zuwachs von ca. 5 % an Beschäftigten, der sich insbesondere über Neugründungen realisieren soll. Gegenüber dem heutigen Stand von 53 Filialen und ca. 2500 Abteilungsleitern wird es nach einer Expansionsphase von etwa 4 Jahren über 80 Filialen und einem Abteilungsleiterbestand von 3500 bis 3700 geben.

Werden der Ersatzbedarf für in diesen Zeitraum ausscheidende Belegschaftsmitglieder mit in Betracht gezogen, hat der untersuchte Kaufhauskonzern einen Bruttobedarf für Abteilungsleiterpositionen von ca. 1500 Arbeitskräften.

### **c) Zur Rekrutierungspolitik**

Nun ist als nächstes zu überprüfen, welche Art von Rekrutierung das Unternehmen vorziehen wird; d. h. ob und gegebenenfalls in welchen Anteilen die benötigten 1500 Arbeitskräfte aus eigenen Reihen herangebildet oder vom Arbeitsmarkt bezogen werden. Bei der zweiten Alternative schließt sich natürlich sofort die Frage an, welche Rolle dabei die Vorbildungsgruppe der Abiturienten im Kalkül der betrieblichen Rekrutierungs- und Einsatzpolitik spielen wird.

#### **(1) Das betriebliche Interesse an Abiturienten ohne Studium**

Von den die Innen- und Außenrekrutierung beeinflussenden Elementen<sup>47</sup> spielen im untersuchten Warenhauskonzern zwei Gruppen eine wichtige Rolle:

<sup>47</sup> Diese sind systematisch dargestellt in der theoretischen Einführung zu den monographischen Analysen (siehe hierzu Teil B, II. Kapitel, 1. Abschnitt, S. 94.

- zum einen ist der *spezifischen Abiturientenqualifikation* Bedeutung zuzumessen (wobei der personalpolitische Effekt z. T. kontrovers interpretiert wurde);
- zum anderen bietet der Abiturienteneinsatz u. U. die Chance, *Personalengpässe* günstig zu umgehen, die sich sonst als direkte oder indirekte Folge der wachstumsbedingten raschen und in hohen Zuwachsraten zu erfolgenden Bedarfserfüllung von qualifiziertem Fachpersonal ergäben.

(a) Zur spezifischen Abiturientenqualifikation:

Zwar herrschte bei allen um ihre Meinung gebetenen Personalverantwortlichen einhellig ein generelles Interesse an höherer Vorbildung der Mitarbeiter, doch erhielt die konkrete Lösungsmöglichkeit, erhöhtes Vorbildungsniveau durch den verstärkten Einsatz von Abiturienten in den Abteilungsleiterpositionen zu erreichen, keine einheitliche Zustimmung und Ablehnung. Die Äußerungen reichten von der *uneingeschränkten Favourisierung* des Abiturienteneinsatzes über eine *bedingte Befürwortung* der Abiturientenbeschäftigung mit geringfügigen oder erheblichen Restriktionen bis zur äußerst *reservierten Einstellung* gegenüber Abiturientenverwendung. Allerdings waren die Stimmen in deutlicher Überzahl, welche die Abiturientenbeschäftigung nur unter bestimmten Voraussetzungen guthießen.

Die mehrheitliche, gedämpft positive Beurteilung beruht auf der Interpretation von drei Sachverhalten:

- Gestützt auf schon vorliegenden Erfahrungen, vermutet man, daß nur bei einer kleinen Abiturientengruppe die Befähigungen und Einstellungen vorhanden sind, welche als unabdingbare Voraussetzungen für die spätere Verwendbarkeit angesehen werden: erstens kein Dünkel gegenüber kaufmännisch-praktischem Tun; zweitens der grundsätzliche Wille zum Vorwärtstreben, wobei aber in der konkreten Situation ein erhebliches Maß an Geduld gefordert wird, bzw. ein Gutteil der erwarteten Verbesserungen am jeweiligen Arbeitsplatz und nicht jedes Mal durch formalen Aufstieg erfolgen soll.

Der Mangel dieser Eigenschaften ist zum Rekrutierungszeitpunkt nicht immer sofort erkennbar, so daß er u. U. erst während der Ausbildungszeit oder noch später im Abteilungsleitereinsatz sichtbar werden würde. Dies brächte dann, so wird befürchtet, bei einer durchaus möglichen Häufung der „Fehlgriffe“ zunächst hohe Energieverschwendung im

Ausbildungsbereich und danach Unzufriedenheit und Unruhe auf der Abteilungsleiterebene.

- Eine unabweisbare Notwendigkeit der Abiturientenbeschäftigung aus Gründen permanenter Anhebung des Anforderungsniveaus auf Arbeitsplätzen für Führungskräfte und Spezialisten wird verneint.

Von den im Abschnitt b diskutierten möglicherweise zu erwartenden Aufgabenveränderungen ließ nur die Zunahme bestimmter Stabsfunktionen erkennen, welche Vorbildungsgruppe den adäquaten Personalbesatz liefern sollte. Für alle Spezialisten in Zentralabteilungen und Filialen, deren Hauptqualifikation nicht in Erfahrung besteht — mit Ausnahme also z. B. des Zentraleinkäufers —, ist in Zukunft mit der Her-einnahme von Hochschulabsolventen zu rechnen (Naturwissenschaftler für Materialprüfung etc.; Juristen für Rechtsabteilung; Psychologen, Pädagogen, Sozialwissenschaftler für Personal- und Sozialabteilung; Mathematiker und Wirtschaftswissenschaftler für EDV-Abteilung; Wirtschaftswissenschaftler für Marketing, betriebliches Rechnungswesen etc.). Mengenmäßig dürfte dieser evtl. überproportional auftretende Bedarf an Hochschulabsolventen allerdings nicht so sehr ins Gewicht fallen, wenn man in Betracht zieht, daß im Jahre 1970 der untersuchte Kaufhauskonzern bei einem Bestand von knapp 43 000 ständig Beschäftigten nur 67 Angestellte mit Hochschulausbildung auswies (Fachrichtungen: Jura 11, WISO 48, Ingenieurwissenschaften 5, Pädagogik 3).

- Eine Substitution des Personals mit formal niedriger Vorbildung auf breiter Front durch Angestellte mit Abitur wird nicht für notwendig erachtet.

Das Niveau der Schulabgänger mit Volksschule und Mittlerer Reife wurde zwar partiell bemängelt, aber an eine totale „Auspowerung“ dieser Vorbildungsgruppen mochte niemand glauben. Das Reservoir an kaufmännischen Lehrlingen ist doch so groß<sup>48</sup>, daß immer noch — bei genügendem Weiterbildungsaufwand — eine erhebliche Menge an förderungswürdigen überbliebe.

Von der Qualifikationsseite her gesehen, steht der untersuchte Warenhauskonzern der Außenrekrutierung von Abiturienten ohne Studium skeptisch gegenüber.

48 Im Jahre 1970 konnte der untersuchte Konzern immerhin 5000 kaufmännische Lehrlinge aufweisen (männlich 2120, weiblich 2900); wovon im Verkauf 3660, in der Verwaltung 630, in der Dekoration 730 tätig waren. (Die genannten Zahlen beziehen sich auf alle Lehrjahre; d. h. Jahrganganteile ergeben sich, wenn man die genannten Zahlen mit einem Faktor von etwa 0,4 multipliziert).



Allerdings wird der Ausschlag für oder gegen den Abiturienteneinsatz entscheidend vom Qualifikationsangebot der kleinen Gruppe aktualisiert oder latent ernsthafter Bewerber abhängen. Befänden sich unter den nicht studierenden Abiturienten genügend viele ansprechbare Kandidaten mit weiter oben beschriebenen Mindestvoraussetzungen<sup>49</sup>, dann gäbe es ungeachtet der eher ablehnenden generellen Bewertung der von Abiturienten mitgebrachten Befähigungen zumindest kein Negativinteresse an der Abiturientenqualifikation. Die Chancen dafür, daß genügend Abiturienten der gesuchten Art vorhanden sind und gegebenenfalls vom Warenhauskonzern an sich gebunden werden können, werden später diskutiert<sup>50</sup>.

(b) Vermeidung von Personalengpässen:

Obwohl aus Qualifikationsgründen die Beschäftigung von Abiturienten keineswegs zwingend ist, besteht für das untersuchte Warenhausunternehmen aus zwei anderen Gründen ein echtes Interesse an der Rekrutierung von Abiturienten:

- Die zu erwartende Expansion erfolgt in so hohen Wachstumsraten, daß der Bedarf von ca. 1500 Abteilungsleitern nur mehr unter großen Schwierigkeiten rasch genug aus eigenen Reihen herangebildet werden könnte. Denn einerseits nähmen die erforderlichen Weiterbildungsprozesse eine zu lange Zeit in Anspruch, andererseits reichen weder die Ausbildungskapazitäten noch das Reservoir an vorhandenem, rasch förderungsfähigem Personal aus.
- Zudem wäre mit einem totalen „Ausbluten“ an qualifiziertem Personal auf der Ebene der Erstverkäufer und Haussubstituten zu rechnen. Die Schließung der so aufgerissenen Lücke würde nicht minder große Probleme erzeugen, als es die forcierte Beschaffung neuer Abteilungsleiter darstellt.

Diese beiden personalplanerischen Überlegungen verweisen zunächst das Warenhausunternehmen nur darauf, den Nachwuchs für Abteilungsleiter in erheblichem Umfang direkt vom Arbeitsmarkt zu beziehen. Das Interesse, sich dabei in erster Linie an Abiturienten ohne Studium zu wenden, läßt sich konkret erst bestimmen, wenn der Vergleich zu alternativen Arbeitskräftegruppen durchgeführt worden ist, die prinzipiell ebenfalls zur Deckung des Bedarfs an mittleren

49 Siehe S. 111 f.

50 Siehe S. 115 ff.

Führungskräften und Spezialisten von außerhalb herangezogen werden können.

Als Teilgruppen für eine Außenrekrutierung, welche die Voraussetzungen relativ rascher Einarbeitbarkeit auf Abteilungsleiterpositionen mitbringen, kommen neben Abiturienten ohne Studium nur qualifiziertes kaufmännisches Personal von anderen Betrieben und Hochschulabgänger im weiteren Sinne infrage.

Nachdem der Abwerbung von geeignetem Personal aus anderen Handels- und Dienstleistungsunternehmen aus verschiedenen Gründen keine Chance eingeräumt wird, bleibt einzig die Alternative von Hochschulabgängern und Abiturienten ohne Hochschulstudium. Im Vergleich dieser beiden Gruppen geben unter gegenwärtigen und für die nahe Zukunft zu erwartenden Verhältnissen zwei Aspekte den Ausschlag zugunsten der Abiturienten ohne Studium:

- Hochschulabgänger und Abiturienten zeichnen sich zwar in ähnlicher Weise durch Allgemeinkenntnisse, die Befähigung zu selbständigem Lernen und der (altersbedingten) Reife zur Übernahme von Verantwortung aus. In spezifischen Anforderungsqualifikationen von Handelskaufmannspositionen sind jedoch (bestimmte) Abiturienten ohne Studium den Akademikern überlegen.

Die Erfahrung zeigt, daß Hochschulabgänger in der Regel zu sehr auf langfristig orientiertes wissenschaftliches Arbeiten angelegt sind und den Erfordernissen rascher Entscheidungen und kurzfristiger Zielerfüllung im kaufmännischen Bereich nicht gewachsen sind. Unabdingbare Einstellungen und Verhaltensweisen wie „Praxisorientiertheit“ und „dynamisches Zupacken“ sind bei Abiturienten ohne Studium eher noch vorhanden bzw. aufgrund ihrer besonderen Bildbarkeit im Laufe der betrieblichen Sozialisation vergleichsweise leicht zu erzeugen.

- Die Beschäftigung von Abiturienten bringt dem Betrieb im Vergleich zu Akademikern Kostenvorteile und erhält die bislang im Warenhausbereich auch beim Einsatz von Führungskräften vorhandene Disponibilität der Personalplanung.

Das Anspruchsniveau der Hochschulabgänger ist nach Meinung der meisten befragten Personalverantwortlichen zu hoch. Schon die geforderten Anfangsgehälter liegen oft über dem anbietbaren Einstiegsverdienst. Zudem erschwert ein ausgeprägtes Laufbahndenken bei den meisten Hochschulabgängern die Eingliederung in den dominierenden Karrieremechanismus eines Handelsunternehmens, dem „leistungsbezogenen Aufstieg“.

Soweit der Warenhauskonzern also seinen Nachwuchsbedarf für Abteilungsleiter durch Außenrekrutierung unmittelbar am Arbeits-

markt befriedigen will, besteht derzeit ein hohes Interesse an Abiturienten ohne Studium.

## **(2) Realisierbarkeit der rekrutierungspolitischen Zielvorstellung**

(a) Die Restriktionen durch die Arbeitsmarktsituation:

Welche Quotierung beim Abteilungsleiternachwuchs nun tatsächlich zwischen Innen- und Außenrekrutierung eintreten wird, hängt davon ab, inwieweit die Zielvorstellungen der Personalplanung und die konkreten Möglichkeiten aktueller Arbeitsmarktsituation in Einklang stehen oder sich gegenseitig ausschließen. Die Arbeitsmarktsituation, der sich das skizzierte Interesse des untersuchten Warenhauskonzerns am Abiturienten ohne Studium stellen muß, ist durch folgende drei nicht voneinander trennbare Faktoren charakterisiert:

- von den Mengen an Abiturienten, die sich für einen sofortigen Berufseintritt bzw. eine betriebliche Berufsausbildung überhaupt zur Verfügung stellen;
- von den Qualifikationsvoraussetzungen, die diese nichtstudierenden Abiturienten mitbringen;
- von der Marktstellung des Kaufhauskonzerns gegenüber anderen Mitbewerbern am Teilarbeitsmarkt der Abiturienten, die sich in den anbietbaren Beschäftigungsbedingungen konkretisiert.

Rückkopplungen zwischen Arbeitsmarktsituation und betrieblicher Zielfestsetzung sind selbstverständlich gegeben. Hohe Übereinstimmung zwischen Attraktivitätsforderungen interessierter Abiturienten und den konstitutiven Elementen der angebotenen Ausbildung und Berufsposition führt zu großen Rekrutierungserfolgen und stärkt dadurch sukzessive den extensiven Abiturienteneinsatz.<sup>51</sup> Diskrepanzen zwischen betrieblichem Angebot und Interessenlage der Abiturienten lassen die Besetzungswünsche des Warenhauskonzerns teilweise offen und stützen damit zunehmend bescheidenere Zielsetzungen der Abiturientenverwendung<sup>52</sup>, desavouieren sie u. U. sogar.

(b) Ausschöpfung von Reservoirs nichtstudierender Abiturienten: Abiturienten, die statt zu studieren eine betriebliche Ausbildung vor-

51 Der von Personalverantwortlichen genannte Höchstwert lag bei immerhin 50 % Anteil der Abiturienten an Abteilungsleitern.

52 Die unteren Quotierungsvorstellungen bewegten sich auf dem Niveau um 15 %.

haben, verteilen sich in der Vergangenheit nicht gleichmäßig über die Bundesrepublik. Durch die Repräsentanz des Unternehmens mit über 50 Filialen im gesamten Bundesgebiet ist es nun auf allen regionalen Teilarbeitsmärkten vertreten. Es gelingt ihm dadurch der Ausgleich des Angebotsgefälles zwischen verschiedenen Regionen in der Bundesrepublik bedeutend besser als Firmen mit nur einem Standort, der womöglich für die Abiturientenrekrutierung besonders ungünstig liegt (etwa in einer Großstadt). Nach Angaben von Experten des untersuchten Kaufhauskonzerns werden ein erheblicher Teil der Abiturienten in relativ eng abgesteckten Gebieten rekrutiert. So haben sich beispielsweise aus den Regionen Saarbrücken, Kassel und Fulda, welche als strukturschwache oder zumindest bildungsferne Gebiete eingestuft werden müssen, verhältnismäßig viele Abiturienten für die Sonderausbildung gemeldet.<sup>53</sup>

(c) Reduzierter Rekrutierungspool:

Die Chancen, vom Arbeitsmarkt genügend Abiturienten geliefert zu bekommen, nehmen in dem Maße ab, wie spezifische Eigenschaften des Warenhaushandels Teilgruppen der nichtstudierenden Abiturienten von vornherein ausschließen.

Für die Rekrutierung kommen nur solche Abiturienten in Betracht, die ernsthaft vom Studium Abstand nehmen und Interesse an „praktischer“ Tätigkeit haben, sich also positiv für den betrieblichen Ausbildungsweg entschieden haben.

Eine weitere Einengung des ansprechbaren Abiturientenpools ist im Image zu sehen, das Kaufhäuser (immer noch) haben. Es dürfte wohl eine bestimmte Gruppe von sozialen Aufsteigern aus dem Mittelstand sein, die zusammen mit Abiturienten aus Familien der oberen Schichten (sofern diese eine kaufmännische Tradition haben), am ehesten ein Beschäftigungsangebot in einem Warenhaus annehmen werden.

Unter der Annahme, die Quote der Abiturienten an dem zu rekrutierenden Abteilungsleiternachwuchs sollte etwa das Mittel der gemachten Angaben von 25 bis 30 % betragen, stellen die gewünschten

53 Es gibt daneben noch andere regionale Schwerpunkte der Abiturientenherkunft, wie der Kölner bzw. der Hamburger Raum, in denen zusätzliche oder völlig andere Ursachen eine Rolle spielen müssen. Möglicherweise haben hier besondere kaufmännische Traditionen einen gewissen Einfluß auf das Abiturientenverhalten.

Mengen von jährlich 120 bis 150 Abiturienten unter den gegebenen Arbeitsmarktrestriktionen bereits ein erhebliches Quantum dar<sup>53a</sup>. In den Rekrutierungsbemühungen um den Abiturienten ohne Studium steht der untersuchte Warenhauskonzern hauptsächlich in Konkurrenz zu anderen Kaufhäusern und zu solchen Beschäftigungsalternativen, die ebenfalls in der Lage sind, *verlässlich* nichtstudierende Abiturienten an sich zu ziehen: vor allem der Öffentliche Dienst und die Bundeswehr; in geringem Maße die Versicherungen, die Banken und die Industrieverwaltung.

Innerhalb der so abgesteckten Zielgruppe richten sich die konkreten Rekrutierungschancen danach, inwieweit die Mindestexpectationen der umworbenen Abiturienten im Beschäftigungsangebot des untersuchten Warenhauskonzerns eine Entsprechung finden.

#### **d) Beschäftigungsbedingungen für Abiturienten ohne Studium**

##### **(1) Zur Ausbildung<sup>54</sup>**

Der Abiturient durchläuft zwischen dem Firmeneintritt und der Ernennung zum Abteilungsleiter ein dreigliedriges Ausbildungsprogramm mit von einer Phase zur nächsten sich verändernden Bedingungen. Nur die beiden ersten Abschnitte können als Ausbildungszeit im engeren Sinne angesehen werden; die dritte Phase ist eher als ein spezifischer Beschäftigungseinsatz mit gezielter Vorbereitung auf eine bestimmte Berufsposition zu werten:

- 1. Stufe: „Grundausbildung als *Praktikant* bis zur Erreichung der Reife für die Aufnahme in die Sonderausbildung des Führungsnachwuchses (Einarbeiter-Reife);“
- 2. Stufe: „Führungsnachwuchsausbildung als *Einarbeiter* bis zur Ernennung zum Substituten (stellvertretender Abteilungsleiter);“

53a Daß unter bestimmten Voraussetzungen diese Abiturientenmengen angeworben werden können, zeigt das Beispiel eines anderen Warenhauskonzerns. In der Vergangenheit (1969/1970) wurden dort mehrmals 120 Abiturienten pro Jahr eingestellt. Dies ist allerdings inzwischen wieder gesunken. Für die starken Schwankungen wurden vor allem die ebenfalls variierende Zulassungsbeschränkung der örtlichen Universität in den Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften verantwortlich gemacht. Die Spitzenwerte der Jahre 1967/1968 sind auch auf das damals allgemein herrschende Beschäftigungsklima (Rezession!) zurückzuführen.

54 Die Darstellung der Ausbildungsbedingungen erfolgt gemäß den Regelungen, die im Frühjahr 1971 in Kraft waren.

— 3. Stufe: „Tätigkeit als *Substitut* und *Abteilungsleiter-Anwärter* bis zur Ernennung zum *Abteilungsleiter*.“

Die *Gesamtausbildungsdauer* beträgt 3 bis 4 Jahre, die sich aus 12–15 Monaten in der ersten, 9–12 Monaten in der zweiten und 12–24 Monaten in der dritten Phase zusammensetzt. Die Ausbildungszeit i. e. S. nimmt also ca. 2 Jahre in Anspruch.

Als Praktikant beläuft sich die *Vergütung* auf 350,— DM bzw. 575,— DM brutto pro Monat je nachdem, ob die Tätigkeit am Wohnort der Eltern oder außerhalb stattfindet.

Als *Einarbeiter* bezieht der Abiturient ebenfalls noch ein festes Ausbildungsgehalt von 750,— DM brutto pro Monat und mehr.

Danach, in der dritten Phase, als *Substitut* und *Abteilungsleiter-Anwärter*, gestaltet sich der Verdienst bereits auch nach Leistungsgesichtspunkten, wie es für qualifiziertes Fachpersonal üblich ist. Es wird allerdings ein Mindestgehalt von 12 000,— DM brutto pro Jahr garantiert.

Die einzelnen Ausbildungsabschnitte enden jeweils mit betriebsinternen Leistungsnachweisen, die keine überbetrieblich gültigen Zertifikate verleihen. Bei der Anwerbung werden mit den Abiturienten nur auf 15 Monate befristete Praktikantenverträge abgeschlossen, die nicht zur Ablegung der Kaufmannsgehilfenprüfung verpflichten.

Allerdings wird dem Einzelnen auf Wunsch Gelegenheit gegeben, diese Prüfung vor einer Industrie- und Handelskammer nachzuholen. Nach Meinung sowohl der Personalverantwortlichen und befragter Abteilungsleiter mit Abitur ergibt sich aus dem Fehlen eines allgemein anerkannten Ausbildungsabschlusses kaum eine Einschränkung der *überbetrieblichen Verwertbarkeit* des Sonderprogramms, da potentielle Beschäftigter im Handelssektor — vor allem andere großbetriebliche Einzelhandelsunternehmen — eine im Fallstudienbetrieb absolvierte Ausbildung als Qualifikationsnachweis akzeptieren.

Dem *Ausbildungsplan* liegt das Prinzip zugrunde, eine möglichst intensive Ausbildung dadurch zu ermöglichen, daß alle Lernziele in der Praxis durch Beobachtung oder eigene Tätigkeit kennengelernt werden. Ein detailliert ausgearbeitetes Programm wechselnder Abschnitte von aufeinander abgestimmten Theorie- und Praxiselementen soll die Vermittlung notwendiger Lerninhalte koordinieren.

Ein Großteil der *theoretischen Unterrichtung* ist auf mehrere Wochenlehrgänge konzentriert, die in einem firmeneigenen Ausbildungszentrum abgehalten werden. Daneben findet vor allen in der ersten

Ausbildungsphase noch begleitender Fachunterricht und Gruppenarbeit in der Einsatzfiliale statt.

Den *nicht unmittelbar tätigkeitsbezogenen Lerninhalten* wird nur wenig Raum gegeben und nur insoweit, als sie indirekt auch wieder der Berufsvorbereitung dienen (z. B. Vermittlung psychologischer Grundkenntnisse zur optimalen Menschenführung bei späterem Personaleinsatz).

Eine *exklusive Behandlung* erfahren die Abiturienten nur in bestimmten Ausschnitten der ersten Ausbildungsstufe. Vor allem bei zentralen Schulungsveranstaltungen ist es möglich und notwendig, auf die besonderen Befähigungen, aber auch Anpassungsprobleme der Abiturienten einzugehen.

Schon während der Praktikantenzeit, erst recht aber in der Einarbeiter-Stufe wird allerdings eine zu starke Isolierung – auch in informellen Gruppen – der Abiturienten nicht allzu gerne gesehen. Wo nicht funktionale Gründe eine Sonderbehandlung unumgänglich machen, wird allen Vorbildungsdünkeln der Abiturienten entgegenzuarbeiten versucht. Nach der halbwegs gesonderten Einführungsphase stehen die Abiturienten dann auch in Konkurrenz mit allen anderen Arbeitskräften, die auf verschiedensten Wegen mit unterschiedlicher Vorbildung den Einarbeiterstatus erreicht haben, um dort auf Führungspositionen vorbereitet zu werden.

Im übrigen befinden sich die Abiturienten von normalen Gymnasien schon in der Praktikantenzeit in Gesellschaft mit (erfolgreichen) Abgängern anderer weiterführender Schulen wie „Wirtschaftsoberschulen“, „Zweijährige Höhere Handelsschulen“ und „Fachoberschulen der Fachrichtung Wirtschaft“.

Das Sonderprogramm des untersuchten Warenhauskonzerns trägt den Charakter einer Trainéeausbildung für den späteren Einsatz auf einer ganz bestimmten Berufsposition – nämlich dem „Abteilungsleiter im Verkauf und Einkauf“ – die allerdings dank ihrer dominierenden Stellung im Warenhaus innerbetrieblich ein breites Tätigkeitsspektrum abdeckt.

Damit ist die Ausbildung der Organisation und dem Inhalt nach nun genau auf eine berufliche Tätigkeit zugeschnitten, die von der Mehrzahl der Abiturienten abgelehnt wird. Es fehlen ihr daher nahezu alle Kriterien, die sie – unabhängig von späterer beruflicher Verwertung – zu einer dem Studium vergleichbaren Alternative gegenüber einer Hochschulausbildung machen könnte.

Nachdem die konkreten Aufgabenstellungen eines Verkaufsabteilungsleiters kaum jemals die quasi wissenschaftliche Durchdringung anstehender Probleme erfordert, entsprechen demgemäß die allgemeinbildenden und explizit theoretischen Lerninhalte weder nach Umfang noch nach Art der Vermittlung den Erwartungen der meisten Abiturienten.

Für die Minderheit der Oberschulabgänger, die sich bereits positiv für eine betriebliche Ausbildung entschlossen haben, hat das skizzierte Ausbildungsprogramm durchaus Vorteile:

- es wird ein überschaubarer, bis ins Detail vorgezeichneter Ausbildungsweg angeboten;
- eine klare Priorität der Praxis ist gegeben;
- schon während der Ausbildung wird der Abiturient mit verantwortungsvollen und interessanten Tätigkeiten betraut;
- das Einkommen liegt nach der Praktikantenzeit höher als die Beihilfen der Lehrausbildungen vieler Betriebe im Handel oder anderer Branchen;
- für manche Abiturienten ländlicher und kleinstädtischer Herkunft ergibt sich die willkommene Chance, sich von ihrer provinziellen Umgebung zu lösen.<sup>55</sup>

Die sehr knapp gehaltene nichtfachliche Ausbildung und das Fehlen eines überbetrieblichen Zertifikats werden allerdings auch von solchen Abiturienten kritisiert, die an sich einer Hochschulalternative aufgeschlossen gegenüberstehen.

## (2) Zur Tätigkeit

Schon die Diskussion der Ausbildungsinhalte hat gezeigt, daß die Beurteilung der Tätigkeit im starken Maße davon abhängig ist, welche Vorstellungen über die Ausgestaltung des persönlichen Berufslebens gegeben sind.

Aus der Sicht der Minderheitengruppe unter den Abiturienten weist die Tätigkeit als (Verkaufs-)Abteilungsleiter drei positive Aspekte auf:

- interessante und vielseitige Aufgaben („Einkauf“, „Verkauf“,

55 Was während der Ausbildungszeit von einigen Abiturienten als Positivum empfunden werden mag, wird für viele im beruflichen Einsatz zunehmend zu einer Belastung. Vergleiche weiter unten die negative Einschätzung des Zwangs zur regionalen Mobilität (S. 123).



„Personalführung“) kombinieren sich zu einem abwechslungsreichen Tätigkeitsablauf;

- besonders prestigesteigernde Merkmale wie „Selbständigkeit“ und „Verantwortung für andere“ kennzeichnen die Hauptaufgaben des Abteilungsleiters;
- dem Bedürfnis nach spontanem und flexiblem Handeln mit rascher und sichtbarer Erfolgskontrolle kommt die Anforderungsstruktur der Abteilungsleiterposition entgegen.

Diesen drei positiv interpretierten Tätigkeitsmerkmalen stehen zwei Negativpunkte gegenüber:

- die kaufmännische Tätigkeit erfährt weiterhin nur eine geringe gesellschaftliche Wertschätzung, wovon latent das persönliche Prestige kaufmännischen Personals mit bedroht wird;
- die Inanspruchnahme durch die berufliche Tätigkeit – vor allem zeitlicher Art – wird bei Verkaufsabteilungsleitern höher veranschlagt als bei vergleichbaren Positionen anderer Branchen.

Von der Abiturientenmehrheit wird nun einerseits den negativen Aspekten noch mehr Gewicht beigemessen, andererseits erfahren einige von der Minderheit positiv ausgelegte Tätigkeitscharakterisierungen eine umgekehrte Bewertung:

- der Verkaufstätigkeit haftet der Geruch von Unseriosität und Servilität an;
- der kaufmännischen Tätigkeit gehen nahezu alle Merkmale bildungsidealistischer Berufsvorstellungen ab, was zum einen in der mangelnden Sozialität, zum anderen in der fehlenden wissenschaftlichen Problemorientiertheit kritisiert wird;
- die Vielfalt aktuell drängender Probleme absorbiert über Gebühr und läßt keinen Freiraum für eine längerfristige Orientierung.

So positiv einerseits per saldo die im untersuchten Warenhauskonzern beschäftigten Abiturienten ihre eigene Tätigkeit beurteilten; so wenig ist andererseits damit zu rechnen, daß zukünftige Abiturienten in größerem Umfange ihre negative Einschätzung des kaufmännischen Bereichs als adäquates Betätigungsfeld aufgeben werden.

### **(3) Zur beruflichen Position**

Der Beurteilung der beruflichen Position werden verschiedene Bedingungs-elemente zugrundegelegt – die Anfangs- und die Zentralposition, die mit diesen jeweils verbundenen Verdienstmöglichkeiten, das

Tempo und die Eintrittswahrscheinlichkeit des Aufstiegs – und mit den entsprechenden Situationspartikeln der Akademiker verglichen.

Die *Einstiegsposition* und der *schwerpunktmäßige Einsatz* im späteren Beschäftigtenschicksal sind der Dienststellung nach im Prinzip die gleichen. Von der Substitutenzeit (entspricht der 3. Ausbildungsphase) einmal abgesehen, beginnt der Abiturient seine berufliche Laufbahn als Verkaufsabteilungsleiter und bleibt über weite Strecken seines beruflichen Lebens auf Positionen dieses Niveaus (d. h. auch u. U. als Verwaltungs- und Personalleiter). Unterschiede bestehen einerseits im Gehalt, andererseits in der mit der Abteilungsgröße variierenden Verantwortungshöhe und Einflußmöglichkeit auf die Geschäftsführung einer Filiale.

Dem Abiturienten mit erfolgreich absolvierter Ausbildung wird die Abteilungsleiterposition garantiert. Er erreicht damit schon in jungen Jahren<sup>56</sup> einen hohen Status im innerbetrieblichen Beschäftigungsgefüge.

Der rasche Sprung auf eine echte Führungsebene<sup>57</sup> hat eine relativ hohe Dotierung zur Folge. Der Abiturient verdient zu Beginn seiner Abteilungsleiterkarriere mindestens 18 000,— DM brutto pro Jahr, während beispielsweise in Banken häufig *Anfangsgehälter* von 12 000,— DM bis 15 000,— DM gezahlt werden.

Drei Faktoren tragen Gewähr, daß in nächster Zeit diese günstigen Startbedingungen beibehalten werden:

- erstens baut das gesamte Entlohnungssystem für Führungskräfte und Spezialisten auf den hohen Eckwerten des Abteilungsleiteranfangsgehalts auf, kann also nicht ohne Not grundlegend verändert werden;
- zweitens ergeben sich diese hohen Eckwerte durch innerbetrieblichen Vergleich zu tiefer eingestuftem Personal, die zum Teil aber auch schon ansehnliche Verdiensthöhen erreichen;

56 Wenn die Reifeprüfung mit 19 Jahren abgelegt wurde, keine Ausfallzeiten durch Wehrdienst etc. entstanden sind und die betriebliche Gesamtbildung 4 Jahre dauert, kann ein Abiturient ohne Studium bereits mit 23 Jahren zum Abteilungsleiter ernannt werden.

57 Im untersuchten Warenhauskonzern wird nach den Richtlinien des „Harzburger Modells“ schon das qualifizierte Verkaufspersonal, die sogenannten Erstverkäufer, als unteres Management deklariert. Entsprechend werden alle Abteilungsleiter bereits zum mittleren Management gezählt. Bei einer strengen Auslegung des Managementbegriffs und dessen, was Führungsaufgaben darstellen, ist diese Einstufung sicher zu hoch gegriffen. Dem Abteilungsleiter ist jedoch auf alle Fälle der Rang einer echten Führungskraft zuzubilligen.

– drittens erzwingt die Versorgungslage am Arbeitsmarkt ein nicht zu geringes Mindestniveau.

Die *Verdienstmöglichkeiten* im späteren beruflichen Einsatz sind nicht mehr präzise für die Gesamtheit der Abteilungsleiter anzugeben.

Nur so viel ist mit Sicherheit bekannt, daß die Bruttogehälter der Abteilungsleiter bis zu 38 000,— DM im Jahr hinaufreichen. Die Zusammensetzung des Gesamtgehalts aus einem monatlichen Fixum und einer (direkten) Erfolgsbeteiligung erschwert die Bildung von Durchschnittswerten. Als Anhaltspunkt zur Beurteilung des Gehaltsniveaus in den Schwerpunktpositionen mag die Information genügen, daß ein knapp 30jähriger Abteilungsleiter normalerweise ein Einkommen von mindestens 28 000,— DM brutto pro Jahr erzielen kann.

Obwohl der Großteil der Abteilungsleiter sein einmal erreichtes formales Niveau nie übersteigt, ist diese Mehrheitsgruppe damit nicht jeglicher Möglichkeiten des beruflichen Vorwärtstommens beraubt. Wie die Darstellung der Verdiensthöhe schon zeigte, weisen die Gratifikationselemente der Abteilungsleiterposition eine große Spannweite auf. Die Gehaltshöhe variiert nun nicht nur mit der individuellen Tüchtigkeit einer Führungskraft, sondern auch mit den Voraussetzungen persönlicher Bewährung in Form der Größe, Umsatzstärke und Erfolgsträchtigkeit der jeweiligen Abteilung. Die häufigste Form von *Aufstieg* ist daher der Wechsel zu günstiger ausgestatteten Positionen.

Der damit verbundene Zwang zur regionalen Mobilität zählt zu den ambivalent empfundenen Bedingungen der Abteilungsleiterposition. Einerseits kann von einigen die Möglichkeit zu häufigerem Arbeitsplatz- und Ortswechsel ohne Firmenwechsel als interessante Bereicherung angesehen werden. Andererseits sollten die Nachteile ständigen Orts- und Wohnungswechsels — insbesondere mit zunehmendem Alter und höherer Neigung zur Integration in örtlich gebundene soziale Gefüge — nicht unterschätzt werden. In bestimmten Gegenden mit hohem Freizeitwert nimmt im übrigen die Sefßhaftigkeit auch jüngerer Abteilungsleiter in starkem Maße zu.

Über die Chancen und Grenzen dieses *Aufstiegs innerhalb des Abteilungsleiterbereichs* kann nicht Allgemeingültiges gesagt werden. Nur so viel sollte noch erwähnt werden, daß zwar dem einzelnen tatsächlich gewisse Möglichkeiten der eigenen Steuerung seines Aufstiegs gegeben sind (z. B. über aktive Beteiligung bei innerbetrieblichen Ausschreibungen), daß aber die Gesamtverteilung verschieden günstig

ausgestatteter Abteilungen mit entsprechenden Gehaltschancen in einer bestimmten Periode objektiv vorgegeben ist.

Der üblicherweise mit Aufstieg gemeinte Vorgang eines Wechsels zwischen deutlich abgegrenzten Job-Niveaus oder Führungsebenen vollzieht sich im untersuchten Warenhauskonzern für den Abteilungsleiter nur im *Übergang zum oberen Management* bzw. dessen Vorbereitungspositionen.<sup>58</sup>

Die Chancen hierzu sind bestenfalls 1:10, da 1971 bei 2500 Abteilungsleitern etwa 300 Positionen dem engeren Kreis förderungswürdiger Führungskräfte offenstehen, wovon etwa 10 % von außerhalb rekrutiert werden. Man muß relativ früh in diesen Exklusivzirkel aufgenommen werden – etwa bis zum 35. Lebensjahr –; danach sinken die Chancen einer Übernahme ins obere Management rapide ab.

Die letzten Ausführungen zeigten deutlich, daß Abiturienten im Rahmen des Abteilungsleitereinsatzes in der Mehrzahl auf mittleren und gehobenen Führungs- bzw. Spezialistenpositionen eingestuft sind. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Abiturientengruppe werden weitgehend nur vom Neigungswinkel der gegebenen Führungspyramide bestimmt, da

- praktisch keine Konkurrenz von Akademikern gegeben ist, wie sie in anderen Branchen zum Teil die Aufstiegschancen von Abiturienten dämpft;
- eine besondere Bevorzugung gegenüber Führungskräftenachwuchs mit formal niedriger Vorbildung nicht zu erkennen ist, da spätestens nach den ersten Abteilungsleiterjahren die formale Vorbildung keine erkennbare Rolle mehr spielt und allein die gebrachte Leistung<sup>59</sup> berücksichtigt wird.

58 Es gibt zwei konkrete Karrierewege, wovon einer über „die Ware“ läuft und der andere über den „Stuhl“. D.h. die besondere Bewährung kann im Verkauf und Einkauf stattfinden oder in Verwaltungs- und Stabsabteilungen. Nach den vorliegenden Erfahrungen nehmen Abiturienten lieber den Weg über den „Stuhl“.

59 Ganz ohne Wirksamkeit wird die Vorbildung auch dann nicht sein; denn Leistungskriterien sind häufig an den spezifischen Qualifikationen bestimmter Vorbildungsgruppen orientiert. Die Chance zur Erbringung guter Leistungen ist dann natürlich für diejenige Vorbildungsgruppe am günstigsten, welche bei der Definition der Leistungsabforderungen Pate gestanden hat.

Der Verkauf im Warenhaushandel ist nun aber der Einsatzbereich,

#### (4) Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die beruflichen Einsatzbedingungen des Abteilungsleiters im untersuchten Warenhauskonzern den Verwertungsinteressen von Abiturienten ohne Studium weitgehend entsprechen.

- Der berufliche Einstieg erfolgt auf relativ hohem Niveau;
- bei der gegenwärtigen Nachwuchslage können Abiturienten mit einer raschen Übernahme auf echte Führungspositionen im mittleren Management rechnen;
- das berufliche Fortkommen ist nicht durch die Konkurrenz von Akademikern gehemmt;
- auf den verschiedenen Etappen des beruflichen Einsatzes liegt das erzielbare Gehalt an der oberen Grenze aller vergleichbaren nicht-akademischen Berufspositionen; vor allem in den jüngeren Berufsjahren ist die Chance gegeben, mit dem Einkommensstatus von Akademikern gleichzuziehen.

Drei Aspekte schränken das positive Gesamturteil etwas ein bzw. selektieren wahrscheinlich aus den grundsätzlich an nichtakademischen Berufspositionen interessierten Abiturienten eine eng abgegrenzte Gruppe heraus:

- das Handelsberufen anhängende Image von geringer sozialer Sicherheit;
- die Beschränkung der *beruflichen* Mobilität auf den Handelssektor;
- der mit beruflichen Verbesserungsmöglichkeiten häufig verbundene Zwang zu *regionaler* Mobilität.

Je nach Gewichtung der zuletzt genannten negativen Aspekte variierend, könnten die gebotenen Einsatzbedingungen für sich alleine betrachtet den Anforderungskriterien breiterer Abiturientenschichten genügen. Die gleichzeitig ungünstige Beurteilung der kaufmännischen *Tätigkeit* und entsprechend ambivalente Haltung gegenüber der *Ausbildung* mindern jedoch wieder die Gesamtattraktivität der Abteilungsleiterkarriere für Großteile der Abiturienten.

welcher von allen wichtigen untersuchten Einsatzbereichen den Abiturienten am wenigstens Leistungsvorteile schenkt, in deren Genuß die Abiturienten ohne zusätzliche persönliche Anstrengung ausschließlich aufgrund ihrer Vorbildung gelangen.

## e) Verallgemeinerung der Ergebnisse

### (1) Ansatzpunkte und Grenzen

Die Fallstudie im Bereich des Handelssektors hatte einen Warenhauskonzern zum Untersuchungsobjekt. Unterstellt, daß in allen Kaufhausbetrieben gleiche Grundbedingungen für den Einsatz qualifizierten Personals herrschten, scheint die Übertragung der Fallstudienergebnisse auf die anderen warenhausähnlichen Einzelhandelsbetriebe am ehesten gerechtfertigt.

Analog müßte der Geltungsbereich der Fallstudienresultate (selektiv und in abgeschwächter Form) auf alle Beschäftigungsbereiche im Handelssektor ausgedehnt werden können, die wenigstens partiell gewisse Strukturelemente einer Warenhaus-Filiale aufweisen.

So sind einige Entsprechungen bezüglich der Personalstruktur, den Tätigkeiten und den Einsatzbedingungen auch zu größeren Einzelhandelsgeschäften zu vermuten. Ebenso dürften Vergleichsmöglichkeiten zwischen einzelnen Abteilungen der Zentralstellen eines Warenhauskonzerns und Großhandelsbetrieben gegeben sein. Ansonsten weisen Großhandelsunternehmen gewisse Ähnlichkeiten mit Ausschnitten der Industrieverwaltung auf, was u. a. in der engen Verbindung einiger Industriebetriebe zu den ihnen angelagerten oder eingegliederten Absatzorganisationen seine Ursache haben mag.

Schon bei der Überprüfung der ersten Behauptung, Warenhausunternehmen müßten aufgrund ähnlicher struktureller Verhältnisse auch nahezu identische Abiturientensituationen aufweisen, stellte sich nun heraus, daß selbst solche Unternehmen, die in den Organisationsprinzipien wie „Netzstruktur“, „Filialautonomie“ und „Abteilungs-gliederung“ weitgehend übereinstimmen, doch ein sehr unterschiedliches Verhalten gegenüber den Abiturienten aufweisen. Die Rekrutierungsbemühungen und die Ausbildungsanstrengungen, vor allem aber die Besatzstärken variieren von Unternehmen zu Unternehmen erheblich.

Von den vier umsatzstärksten Warenhausunternehmen in der BRD, zu denen auch der in der Fallstudie untersuchte Konzern gehört, bieten die drei übrigen folgendes Bild:

- ein Einzelhandelsunternehmen weist einen erheblich höheren Anteil an Abiturienten im Führungskräftenachwuchs auf als der Fallstudienbetrieb;
- ein anderer hat zwar auch Abiturienten als Abteilungsleiter eingesetzt, bildete sie aber nicht selbst aus, sondern wirbt sie von anderen Unternehmen — insbesondere wiederum Warenhauskonzernen — ab;
- das dritte Unternehmen zeigt weder in der Rekrutierung noch Ausbil-

dung ein explizites Interesse an Abiturienten, was aber nicht ausschließt, daß trotzdem hier und da Führungskräfte oder Spezialisten mit Abitur beschäftigt sind.

Die vorliegenden Informationen aus den übrigen Bereichen des Handelssektors<sup>60</sup> lassen ebenfalls auf eine starke Streuung der Einsatzquoten und Beschäftigungsursachen von Abiturienten ohne Studium schließen.

In Erinnerung an die Ausführungen über betriebliches Verhalten in Personalfragen<sup>61</sup> können diese Beobachtungen nicht überraschen. Sie bestätigen nur die Vermutung, daß keine zwingende Beziehung zwischen den Hochqualifiziertenpositionen im Warenhaussektor und der Vorbildung ihres Besatzes bestehen muß. Überdies zeigt sich, daß Abiturienten immer eine Minderheit im jeweiligen Fachpersonal darstellen – auch in Betrieben, die ein explizites Interesse an Abiturienten ohne Studium haben. Trotz der ziemlich eindeutigen Zuordnung – wenn Abiturienten überhaupt eingesetzt werden, dann als Verkaufsabteilungsleiter und den darauf aufbauenden höheren Positionen – hat die Umkehrung dieser Feststellung keine Gültigkeit. Wo es Verkaufsabteilungsleiter etc. gibt, müssen nicht notwendigerweise Abiturienten zu finden sein. Wenn nun aber Abiturienten – gleich in welcher Anzahl und aus welchen Gründen – beschäftigt werden, dann geschieht dies zu Bedingungen, die zwischen den einzelnen Unternehmen bedeutend weniger Abweichungen erkennen lassen, als der Nebensächlichkeits- und Zufälligkeitscharakter des Abiturienteneinsatzes vielleicht vermuten läßt. Etwaige Unterschiede bestehen eher in der Art und Weise der Ausbildung als in den Modalitäten des späteren beruflichen Einsatzes.

## **(2) Die Beschäftigungsbedingungen im gesamten Handelssektor**

Zusammenfassend sind für den Handelssektor folgende Verallgemeinerungen erlaubt:<sup>62</sup>

60 So z. B. im Verlags- und Sortimentsbuchhandel, im Pharma-Großhandel und großbetrieblichen Textil-Einzelhandel.

61 Siehe Teil B, Kap. II, 1., S. 91 ff.

62 Auf die Darstellung des ausführlichen Vergleichs der Ergebnisse der Personalleiterbefragung, soweit sie Aufschluß über die Beschäftigungsbedingungen von Abiturienten und Studium geben, und der Abiturientensituation im Fallstudienbetrieb, wie sie im ausführlichen Untersuchungsbericht vorgenommen ist, wird hier verzichtet – ebenso in allen folgenden Monographien. Ohne die genaue Kenntnis

- Unter allen untersuchten Branchen zeichnet sich der Handelssektor durch die geringste Quote Abiturienten beschäftigender Betriebe aus<sup>63</sup>; bei diesen wenigen Betrieben allerdings wird vergleichsweise häufig Abiturienten ein Sonderprogramm angeboten<sup>64</sup>, das in seiner Ausgestaltung mehr oder minder stark der traditionellen Substitutenausbildung ähnelt.
- Zwischen dem Positionsniveau des Abiturienteneinsatzes und der Vorbildungsstruktur des gesamten hochqualifizierten Personals läßt sich folgender Zusammenhang vermuten: je stärker eine direkte Konkurrenz von Akademikern gegeben ist, desto mehr werden Abiturienten auf Positionen im mittleren Bereich verwiesen.
- In Betrieben, welche Akademiker nicht in potentieller Konkurrenz zu Abiturienten eingesetzt haben, ist für eine Minderheit der Abiturienten Möglichkeit zu weiterem Aufstieg gegeben, der in der Regel an ein Gratifikationsniveau gekoppelt ist, auf dem sich auch Akademiker bewegen.
- Sind überhaupt keine Akademiker beschäftigt, hat die Abiturientengruppe kaum ernsthafte Aufstiegskonkurrenz zu fürchten. Für den *einzelnen* Abiturienten gestalten sich die Aufstiegschancen dann im Rahmen des faktisch gegebenen „Stellenkegels“.
- Da massiver Akademikereinsatz im Handelssektor nur sehr selten auftritt<sup>65</sup>, sind in weiten Bereichen die Voraussetzungen für zufriedenstellende Einsatzmöglichkeiten gegeben, sofern betriebliche Mindestgrößen genügend mittlere und höhere Positionen garantieren. In keiner der übrigen untersuchten Branchen ist Abiturienten häufiger die Chance geboten, in Spitzengruppen der Beschäftigtenhierarchie vorzustoßen. Die dann gegebenenfalls er-

der Personalleiterbefragung, deren Darstellung wiederum nur das Interesse eines sehr begrenzten Publikums finden würde und deshalb nicht in die Buchveröffentlichung aufgenommen wurde, fehlen in der Gegenüberstellung für das Verständnis wichtige Informationsgrundlagen. (Siehe auch Fußnote 40, S. 98.)

63 Der Anteil beläuft sich auf etwa 20 %, vgl. Ergebnisse der telefonischen Personalleiterbefragung des ISF 1971, Tabelle B/8 im Anhang, Spalte 1 und Spalte 2.

64 Nämlich 29 %, vgl. Ergebnisse der telefonischen Personalleiterbefragung des ISF 1971, Tabelle B/10.

65 Einige Teilbranchen wie etwa der Verlagsbuchhandel oder der Großhandel chemischer und pharmazeutischer Produkte stellen die Ausnahme von der Regel dar.



reichen Gehälter werden allenfalls von den Einkommen des leitenden kaufmännischen Personals in der Industrie übertroffen.

- Trotz der relativ guten Aufstiegschancen befindet sich das Gros der im Handel eingesetzten Abiturienten ohne Studium auf Positionen im mittleren Bereich mit Bezügen, die etwas über dem Niveau vergleichbarer Positionen im Bank- und Versicherungsgewerbe liegen.<sup>66</sup>

Die von den befragten Personalleitern des Handelssektors vorgenommene Einschätzung der beruflichen Möglichkeiten von Abiturienten gegenüber Akademikern spiegelt ein ähnliches Ergebnis wider. Die berufliche Situation eines Hochschulabgängers wird nicht so häufig günstiger beurteilt, als dies Vertreter anderer Branchen tun.<sup>67</sup>

### **3. Bankensektor**

#### **a) Die zu untersuchenden Berufspositionen**

##### **(1) Basisinformationen**

Den Analysen der Monographieabschnitte a) bis d) liegen die Verhältnisse einer überregionalen „Universalbank“ zugrunde. Die dabei referierten Ergebnisse beziehen sich auf eine der bedeutendsten Großbanken der Bundesrepublik mit einer Bilanzsumme von etwa 38 Milliarden DM und einer Gesamtbeschäftigtenzahl von ca. 35 000 im Jahre 1971. Die Erhebungen konzentrierten sich auf die Kopfstelle einer größeren Hauptfiliale (über 2000 Beschäftigte) und die zentrale Ausbildungsabteilung des Gesamtunternehmens.

##### **(2) Die Komplexität einer Bankorganisation**

Das Wirken einer Großbank umfaßt eine Vielzahl von zum Teil sich stark voneinander unterscheidender Funktionen, deren Erfüllung einen entsprechend vielfältigen Katalog miteinander verwobener Teilprozesse erfordert mit jeweils ganz unterschiedlichen Bearbeitungstechniken, Bearbeitungszeiträumen, Qualifikationseinsatz und anderem mehr.<sup>68</sup>

<sup>66</sup> Der Vergleich zur *Gesamtindustrie* ist kaum herzustellen, da die Aufgaben im Industriesektor stark streuen.

<sup>67</sup> Vgl. Tabelle B/13, Spalte 3 im Anhang.

<sup>68</sup> Demgegenüber ist die Struktur eines Warenhauskonzerns vergleichsweise einfach:

– durchsichtige Grundorganisation;

Diese hohe Arbeitsteiligkeit beinhaltet eine feine Desaggregation von Entscheidungskompetenzen, welche die Ketten nach fachlicher Kompetenz und hierarchischer Stellung differenzierter Arbeitsplätze tendenziell immer mehr verlängert.

Diese hier zunächst in Ableitung aus Produktionsprozeßbedingungen beschriebene Arbeitsplatzdifferenzierung kommt gleichzeitig den traditionellen Vorstellungen über die Struktur der die Arbeitsplätze konkret ausfüllenden Beschäftigten entgegen. Sie ermöglicht bzw. erfordert eine soziale Organisation des Betriebs, in der die Erfüllung der betrieblichen Gesamtzielsetzung (Profitmaximierung) und deren Operationalisierungen (Produktivitätssteigerung, Kostensenkung) mittels verschiedener Herrschaftsmechanismen (betriebliche Eigendefinition von Leistung je nach funktionaler und sozialer Opportunität) sichergestellt werden können.

Um trotz der schwer überschaubaren Aufgliederung des betrieblichen Geschehens, das von hoch autonomen Teilprozessen bis zu solchen Teilvorgängen reicht, die bis in den konkreten Einzelvollzug hinein ständig mit anderen Prozeßausschnitten verflochten sind, und trotz einer der Prozeßvielfalt entsprechenden vertikalen Arbeitsplatzstruktur das eingesetzte Personal verorten und miteinander vergleichbar machen zu können<sup>69</sup>, sind bestimmte Raster üblich geworden, die „Einsatzbereich“, „Tätigkeit“, „hierarchische Stellung“, „Entscheidungsbefugnis“ etc. in operable Beziehung setzen.

### **(3) Das Feld relevanter Berufspositionen und ihr Aufgabengebiet**

Der gesamte Fächer an *Berufspositionen im sog. bankkaufmännischen Personal*<sup>70</sup> — also das bürotechnische und sonstige Hilfspersonal

- wenige Führungsebenen mit weitgehend gleichartiger Aufgabenstellung der jeweils zugehörigen Arbeitsplätze;
- eindeutige Zuordbarkeit von Organisationseinheiten (Verkaufsabteilungen, Filialen etc.) und Führungs- bzw. Spezialpositionen (Verkaufsabteilungsleiter, Personalleiter, Geschäftsführer etc.).

69 Die Vergleichbarkeit ist Voraussetzung jeder sinnvollen konkreten innerbetrieblichen Umsetzung, erst recht für die Entwicklung funktional und sozial bedingter Karrieremuster. Daraus ableitbare Maßstäbe sind die Voraussetzung zur Anwendung des Leistungsprinzips.

70 Eine Übersicht der wichtigsten Berufspositionen nach „Job-Stufe“, Typischer Funktionen und Position in der Praxis, gibt die Tabelle B/14 im Anhang wieder.

Die Verteilung des bankkaufmännischen Personals auf nach Job-Stufen und Geschäftsbereichen gegliederten Einsatzplätzen ist für den Fallstudienbetrieb aus Tabelle B/15 zu ersehen.

ausgeklammert — muß in die Analyse miteinbezogen werden<sup>71</sup>; denn der Einsatz von Abiturienten ohne Studium ist prinzipiell für alle Aufgaben des qualifizierten Personals schon praktiziert worden und auch in Zukunft vorgesehen.

Die *Tätigkeiten* des qualifizierten Personals einer (Groß-)Bank werden in der Berufsklassifikation ausführlich beschrieben:

„Sie verhandeln und korrespondieren mit Geschäftspartnern im In- und Ausland, eröffnen, führen Konten und schließen sie ab;

bearbeiten Kreditanträge; verwalten Wertpapiere, führen die Depotbuchhaltung; mahnen und prolongieren; berechnen Zinsen, Provisionen, Wertpapiersteuern, Gebühren; fertigen Abrechnungen, erstellen Bilanzen; führen Wechselobligolisten;

leiten Kassen, nehmen Einzahlungen entgegen und zahlen aus, tauschen oder wechseln Geld und Devisen, erledigen Überweisungsaufträge;

kaufen, verkaufen, vermitteln Anleihen, Wertpapiere und Hypotheken, schließen Bausparverträge ab, erteilen Auskünfte und beraten in Fragen des Geld- und Kapitalmarkts; disponieren und kalkulieren Vermögenswerte und Geldreserven;

handeln an der Börse, vergleichen Notierungen; überprüfen auch Organisation, Geschäftsvorgänge und -abläufe von Geldinstituten;

nehmen auch unternehmerische Aufgaben im Bereich des Geld-, Bank- und Börsenwesens und in der Beratung der Wirtschaft wahr.“<sup>72</sup>

## b) Die Entwicklung relevanter Berufspositionen

### (1) Ansatzpunkte einer Prognose<sup>73</sup>

Die Ableitung von Aussagen über die zukünftige Entwicklung der Arbeitsplätze für qualifiziertes Personal kann sich nicht allein auf die Einheit eines Gesamtbetriebes beschränken. Wie die Verteilung des bankkaufmännischen Personals nach Führungsebenen und Ge-

71 Eine einzige Berufsposition der Bank, die heute noch Abiturientenbesatz aufweist, ist damit nicht abgedeckt: Spezialistenposition im EDV-Bereich. Die Auseinandersetzung mit dieser Position geschieht im Abschnitt 5 dieses Kapitels und der Zusammenfassung im Kapitel III.

72 Quelle: Klassifizierung der Berufe: Berufstätigkeiten in der Bundesrepublik Deutschland, beschrieben in der Zusammenfassung nach berufssystematischen Einheiten, hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung sowie mit dem Statistischen Bundesamt, Berufsgruppe 5121.

73 Die Ausführungen dieses Abschnittes gelten sinngemäß auch für die Prognose relevanter Berufspositionen in anderen Betrieben mit stark differenzierter Organisation.

schäftsbereichen<sup>74</sup> nämlich zeigt, ist das relative Gewicht der einzelnen Berufspositionen abteilungsspezifisch unterschiedlich. So befinden sich im Geschäftsbereich „Kredit“ beispielsweise verhältnismäßig mehr hocheingestufte Berufspositionen als im Geschäftsbereich „Kundendienst“. Selbst der Bezug auf betriebliche Teilbereiche trifft noch nicht immer die adäquate Desaggregationsebene. Letztlich mußte – streng genommen – die Entwicklung jedes einzelnen Arbeitsplatzes für sich diskutiert werden.

Auch wenn sich die Prognose jeder einzelnen Berufsposition aus theoretischen und empirischen Gründen verbietet, müßte eine Global-schätzung zumindest drei Aspekte berücksichtigen:

- Die Entwicklung der gesamten Führungspositionen in Abhängigkeit von der Gesamtbeschäftigtenzahl und den
- Gewichtsveränderungen der einzelnen Abteilungen unter der Annahme gleichbleibender innerer Struktur;
- Veränderung der Anteilsrelationen zwischen den einzelnen Führungsebenen.

Anstöße zur Veränderung der Einsatzmenge und -art von qualifiziertem Personal kommen in erster Linie von drei sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren:

- Akzentverschiebungen in der Geschäftspolitik, die zu über- oder unterproportionalen Entwicklungen einzelner Abteilungen im Verhältnis zum Gesamtrend führen.
- Technisch-organisatorische Veränderungen, welche in neuen Arbeitsprinzipien, der Einführung von technischen Hilfsmitteln etc. wurzeln.
- Neuen Vorstellungen über die vertikale und horizontale Personalstruktur.

Die Ursachen aus diesen drei Sphären stehen in der Regel in einem mehr oder minder engen gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnis. Die daraus resultierende Vielfalt sich überlagernder Teilentwicklungen verbietet präzise Gesamtaussagen zur zukünftigen Hochqualifiziertensituation. Die Personalplanungs-Sachverständigen der untersuchten Bank arbeiten selbst hauptsächlich mit einer Extrapolation des Status quo, in die allenfalls partielle Modifikationen eingebaut

74 Siehe Tabelle B/16 im Anhang (letzte Zeile): Beschäftigtenanteil der einzelnen Geschäftsbereiche am Gesamtunternehmen.

werden. Die in dieser Untersuchung angestellten Überlegungen zur Abschätzung zukünftiger Berufsposition-Entwicklung können im Prinzip nicht über dieses Verfahren hinausgehen, zumal für seine implizite Annahme maximaler Unveränderlichkeit der Beschäftigtenstruktur vieles spricht.

## **(2) Veränderungen der Einflußfaktoren und mögliche Konsequenzen für die Positionsstruktur**

Es werden nun im folgenden beispielhaft einige Entwicklungstendenzen in den drei genannten Einflußsphären dargestellt, welche schon in der Vergangenheit die hochqualifizierten Positionen beeinflussen und deren Primär- und Sekundär-Wirkungen auch in Zukunft noch eine gewisse Bedeutung haben werden. Die Konsequenzen dieser Ergebnisse auf die Struktur relevanter Berufspositionen — etwa in systematischer Diskussion der weiter oben aufgeführten Aspekte einer Globalprognose — können allerdings jeweils nur in günstigen Konstellationen und sehr spekulativ gezogen werden.

### **(a) Marktstrategien:**

Sparkassen und Großbanken des untersuchten Typs haben in den letzten Jahren verstärkt eine Marktpolitik betrieben, die auf eine Intensivierung des breiten Publikumsgeschäfts gerichtet war.

Das Interesse an kleineren und mittleren Lohn- und Gehaltsempfängern als Kunden drückte sich aus in

- Werbekampagnen für bargeldlosen Zahlungsverkehr und damit der Einrichtung von Kontokorrent;
- dem vielfältigen Angebot an Anlagemöglichkeiten in kleinen Portionen (welche noch durch staatliche Maßnahmen zur Vermögensbildung — es sei hier nur auf die Ausgabe von Volksaktien und das sog. 624,— DM-Gesetz verwiesen — unterstützt wurde);
- der Bereitstellung standardisierter Pakete verschiedener Finanzierungsvarianten für Klein- und Mittelkunden.

Als Voraussetzung für die Durchführung und den Erfolg solcher Marktstrategie wurde eine möglichst große Nähe zu den neuen Kunden erkannt, wodurch eine enorme Ausweitung der Geschäftsstellen eingeleitet wurde.

Die Überlegungen, welche Konsequenzen die angedeutete Marktstrategie für Menge und Zusammensetzung des Führungspersonals hat, setzt an zwei Sachverhalten an:

- Die starke Verdichtung des Zweigstellennetzes bedeutet eine Zu-

nahme der Positionen auf unterer Führungsebene — grob eingeordnet im Range des Zweigstellenleiters.

- In den Fach- und Stabsabteilungen wird in dreifacher Weise zusätzliche Kapazität gebraucht: erstens Fachkräfte der Kredit- und Effektenabteilung zur Entwicklung der konkreten Dienstleistungsangebote; zweitens marketing-Spezialisten zur Umsetzung der skizzierten Marktstrategie; und drittens geschultes Personal in den Fachabteilungen zur Durchführung des vermehrten Geschäftsanfalls.<sup>74a</sup>

Die Ausweitung des Zweigstellennetzes und die komplementäre Vergrößerung der Fachabteilungen hatte in der Vergangenheit zweifelsohne den Bedarf an qualifiziertem Personal erhöht. Jährliche Zuwachsraten um 5 %, in bestimmten Gebieten sogar 10 % waren keine Seltenheit.

Eine gleichbleibende Fortsetzung dieses Wachstums in der Zukunft ist jedoch nicht zu erwarten. Einige Regionen, in denen schon sehr früh und/oder forciert die Filialnetzausweitung eingesetzt hatte, weisen bereits ein verlangsamtes Tempo der Neugründungen auf. Etwai-ges Wachstum verlagert sich zunehmend in den Ausbau der bereits existierenden Zweigstellen, vor allem der Konsolidierung der jüngeren Neueröffnungen. Die in der Vergangenheit zu beobachtende extreme Ausweitung des Kundengeschäftsbereichs — insbesondere dessen sichtbare Institution des Zweigstellennetzes — wird sich nur noch in abgeschwächter Form fortsetzen. Parallel hierzu wird sich auch im Bedarf einschlägigen qualifizierten Personals eine Abschwächungstendenz bemerkbar machen.

#### (b) Technisch-organisatorische Veränderungen:

Die Einführung bzw. Ausweitung der elektronischen Datenverarbeitung wird häufig als die wichtigste Quelle technisch-organisatorischer

74a Es ist zu fragen, ob die nun nötig werdenden Arbeitskräfte auf völlig neuen Berufspositionen sitzen und einen echten Neubedarf erzeugen oder nicht. Eine hohe Verwandtschaft mit bisherigen Berufspositionen ist anzunehmen. Größtenteils dürften jene sich aus traditionellen Berufspositionen entwickeln und mit vorhandenem Fachpersonal besetzen lassen. Trotzdem ist nicht auszuschließen, daß ein zusätzlicher Bedarf an Fachpersonal entsteht und eine Neuakzentuierung in Anforderungsqualifikationen erfolgt, die je nach Stärke und Deutlichkeit den Ruf nach Mitarbeitern mit anderen allgemeinen und speziellen Befähigungen laut werden läßt.

Veränderungen angesehen. Entscheidende Wirkungen auf den Gesamtumfang und Zusammensetzung des qualifizierten Personals sind nicht zu verzeichnen.

Die Einrichtung und der Ausbau von EDV-Abteilungen mit einem spezifischen Besatz an qualifiziertem Personal bedeutet zwar, daß neue Spezialistenpositionen entstehen, aber sie beanspruchen vergleichsweise zu anderen Betriebsbereichen nur sehr geringe Beschäftigtenmengen, die in der Gesamtentwicklung nicht mehr als expandierender Effekt durchschlagen.

Wenn auch das bankkaufmännische Personal aller Ebenen und Geschäftsbereiche direkt oder indirekt von Produktionsprozeßveränderungen betroffen wird, die im Zusammenhang mit der Entwicklung neuer Informationssysteme stehen, so sind einschneidende Konsequenzen für die breite Masse der Führungskräfte und Fachspezialisten nicht zu erkennen. Allenfalls wird es für die Mehrheit des gesamten Fachpersonals notwendig sein, ihr traditionelles Denken um einige Variationen in EDV-Kategorien zu erweitern.<sup>75</sup>

#### (c) Vorstellungen von optimaler Arbeitsplatzstruktur:

In der Vergangenheit haben immer wieder von seiten der Betriebsleitung Versuche stattgefunden, jegliche Tendenzen überproportionaler Zunahme von Führungskräfte- und Spezialistenpositionen abzublocken, bevor sie unerträgliche Folgeprobleme erzeugen konnten, bzw. noch rechtzeitig abzufangen, sofern bestimmte Indizien einen entsprechenden Boom anzeigten.

Die betriebliche Gegensteuerung erfolgt zum einen in auf langfristige Produktivitätssteigerung orientierten Rationalisierungsmaßnahmen, wie sie u. a. die Einführung und der Ausbau hochkomplexer Informationssysteme darstellen. Zum anderen gibt es eine Reihe von ad-hoc-Maßnahmen, die verhindern sollen, daß aus aktuellem An-

75 Es ist nicht auszuschließen, daß in Zukunft bei der Auswahl von Führungskräften diese zusätzliche Anforderung eine gewisse Rolle spielen wird. Insbesondere für den Einsatz in bestimmten Abteilungen wie z. B. der Technischen Effektenabteilung mögen neue Selektionskriterien zur Anwendung kommen, wenn die abteilungsspezifischen Aufgaben einen unmittelbaren Bezug zum neuen Informationsverarbeitungssystem haben. In der Regel aber werden die zusätzlichen Anforderungen vom bereits eingesetzten Personal übernommen, das sich in seinen Qualifikationen permanent durch offizielle oder informelle Fortbildung anpaßt.

laß kurzfristig hoher Bedarf zu als normal empfundenen Kapazitäten gerinnt.<sup>76</sup>

### **(3) Ergebnis und dessen Beziehung zur Personalpolitik**

Ein auf breiter Front sich deutlich artikulierender, unabweisbarer Zuwachs an Führungspositionen, der über das Gesamtbeschäftigtenwachstum hinausgeht, kann nicht festgestellt werden, wenngleich sich vereinzelt Tendenzen zum überproportionalen Führungspositionszuwachs abteilungsspezifisch durchzusetzen versuchen.

Das Mengenverhältnis zwischen den einzelnen Job-Ebenen einerseits und der Anteil des gehobenen Fachpersonals an der Gesamtbeschäftigtenzahl andererseits haben sich erstaunlich wenig verändert.

Dieser Sachverhalt ist in doppelter Weise mit der betrieblichen Personalpolitik in Beziehung zu setzen. Erstens ist die hohe Beständigkeit der Führungskräftequoten als Ergebnis bisheriger Personalpolitik zu konstatieren; und zweitens drücken sich darin Prinzipien des Personaleinsatzes aus, die auch für die Zukunft Gültigkeit haben werden.

Darin sind auch Vorstellungen über das optimale Mischungsverhältnis von Vorbildungsgruppen enthalten, denen wiederum spezifische Befähigungsprofile zu eigen sind, die in der Ausgestaltung potentieller Arbeitsplätze berücksichtigt werden müssen. So beeinflusst das betriebliche Verhalten gegenüber verschiedenen Vorbildungsgruppen via der Verteilung von Aufgaben mit bestimmten Qualifikationsanforderungen, die den Befähigungen der potentiellen Arbeitskräfte einigermaßen entsprechen müssen, auf konkrete Arbeitsplätze das Bild zukünftiger Positionsstruktur.

So kann z. B. der von betrieblichen Strukturveränderungen induzierten Ausweitung der Qualifikationsanforderungen mit extensiver und intensiver Personaleinsatzpolitik begegnet werden, wie sie sich u. a. in „upgrading“- und „downgrading“-Prozessen bestimmter Berufspositionen ausdrückt. Es handelt sich hierbei meist nur um die Favorisierung einer oder mehrerer Arten von Berufspositionen, ohne daß der Betrieb auf die übrigen völlig verzichten will oder kann.

76 Zum Beispiel können zunächst mehrere neugegründete Kleinst-Zweigstellen von einem einzigen Zweigstellenleiter betreut werden. Oder es werden routinierte „Expansionsexperten“ immer wieder von einer im Aufbau begriffenen und schon etwas „eingefahrenen“ Zweigstelle zur nächsten Neugründung umgesetzt.



Auf welchen Ebenen der *gesamten* Beschäftigtenstruktur — also sowohl den Job-Ebenen des qualifizierten Fachpersonals als auch den noch darunterliegenden Funktionsstufen — die Konzentration von hoch- bzw. gering bewerteten Tätigkeiten und der mit ihnen verbundenen Qualifikationsanforderungen dann tatsächlich erfolgt, wird nicht zuletzt vom Arbeitsmarktangebot unterschiedlich qualifizierter Personen beeinflusst.

Derzeit zeichnet sich eine Tendenz ab, zusätzlich notwendig werdende Kapazitäten an qualifiziertem Personal verstärkt im mittleren Bereich des Bewertungsspektrums von Berufspositionen unterzubringen.

## **c) Zur Rekrutierungspolitik**

### **(1) Die Ausgangslage**

Die gegenwärtige Rekrutierungs- und Einsatzsituation gegenüber Abiturienten wird im untersuchten Fallstudienbetrieb von zwei Tatbeständen beherrscht:

- einerseits besteht ein betriebliches Interesse an der Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium<sup>77</sup>;
- andererseits zeigen die Abiturienten eine abnehmende Neigung, in der Bank eine nichtakademische Karriere zu versuchen.<sup>78</sup>

Die Gründe für das Verhalten der Abiturienten sind hinlänglich bekannt. Im Vergleich zum Studium werden der betrieblichen Ausbildung kaum positive Aspekte zugebilligt, dagegen viele negative Elemente angelastet.<sup>79</sup>

Die Widersprüchlichkeit im Verhalten seitens des Bankunternehmens, zwar hohes Interesse am Abiturienten zu zeigen, dann aber ohne entscheidende Gegenmaßnahmen dem Ausbleiben bzw. der Ab-

77 Manifestiert in Stellenanzeigen und durch Äußerungen gegenüber amtlicher Berufsberatung.

78 Indiziert durch hohe Abwanderungsquote nach Lehrabschluß (90 %—95 %!).

79 Vergleiche hierzu die vergleichende Beurteilung der beruflichen Situation von Akademikern und Abiturienten ohne Studium, die im Fallstudienbetrieb beschäftigte Abiturienten vornahmen (Tabelle A/20 b im Anhang).

wanderung von Abiturienten passiv zuzuschauen, bedarf dagegen einer genaueren Analyse.

Wenn nicht eine absolute Unkenntnis oder eine Fehleinschätzung der Motive vorliegen, die Abiturienten zu ihrer abweisenden Berufsentscheidung veranlaßt, gibt es für das paradox anmutende Verhalten der Bank, fortwährend den Wunsch nach verstärkter Beschäftigung von Abiturienten zu betonen und sich gleichzeitig mit deren Ausbleiben de facto abzufinden, nur eine plausible Erklärung. Die zu erwartenden Vorteile eines Abiturienteneinsatzes, worauf sich das Interesse der Bank stützt, werden von den Nachteilen überwogen, die der Einsatz unter den von Abiturienten geforderten Bedingungen mit sich brächte.

Der Erklärungswert dieser These für die bisherige Rekrutierungspolitik und die sich daraus ergebenden Schlußfolgerungen für die zukünftige Beschäftigungssituation von Abiturienten sollen im folgenden diskutiert werden.

Zunächst werden mögliche Interessenursachen gesammelt und auf ihre Bedeutung im untersuchten Bankunternehmen überprüft. Danach wird versucht, die erkannten Interessenaspekte gegenüber den aus betrieblicher Sicht negativen Begleiterscheinungen Abiturienten zufriedenstellender Beschäftigung abzuwägen, um daraus das Verhalten der Bank zu verstehen.

## **(2) Mögliche Ursachen des Interesses an Abiturienten ohne Studium**

### **(a) Aktuelle Engpässe beim qualifizierten Personal:**

Können Zusatzbedürfe an Führungskräften und/oder Spezialisten nicht in genügender Menge auf konventionelle Weise befriedigt werden, indem aus dem vorhandenen Fachpersonal mittels bestimmter Selektions- und Qualifikationsprozesse einzelne Mitglieder rechtzeitig herausgehoben werden (Innenrekrutierung), dann werden alternative oder zusätzliche Quellen qualifizierten Personals erschlossen. Die Hereinnahme von mit hohen allgemeinen Befähigungen ausgestatteten Abiturienten ohne Studium, die schon nach kürzerer Einarbeitungszeit und bei möglichst wenig Ausfällen unmittelbar auf den Einsatz von Führungs- und Spezialistenpositionen vorbereitet werden (Außenrekrutierung), bildet eine mögliche Problemlösungsvariante.

Wie bei der Entwicklung relevanter Berufspositionen nun aber gezeigt wurde, steht das untersuchte Bankunternehmen unter keinem

akuten Druck, im raschen Tempo für bestimmte Berufspositionen ungewöhnlich hohe Mengen qualifizierten Personals bereitzustellen.

Weder Unternehmensexpansion noch Funktionswandel induzieren Zusatzbedürfe, welche die traditionelle Innenrekrutierung überforderten. Zudem spielen schon heute bestimmte Nachwuchsprobleme der jüngeren Vergangenheit keine entscheidende Rolle mehr. Engpässe, die zeitweise durch das starke Unternehmenswachstum bei gleichzeitig spürbaren Kriegsfolgeausfällen entstanden waren, sind auf allen Rängen überwunden, so daß daraus keine Hypothek mehr für die weitere Zukunft entstehen kann.

(b) Versiegender Nachwuchs aus eigenen Reihen:

Die Möglichkeit der Innenrekrutierung basiert selbstverständlich darauf, daß genügend potentieller Führungsnachwuchs im vorhandenen Fachpersonal enthalten ist und rechtzeitig mobilisiert werden kann.

Sowohl bezüglich der Menge als auch der Qualität des bankkaufmännischen Personals mit Mittlerer Reife, abgeschlossener Berufsausbildung und mehrjähriger Berufspraxis reicht der vorhandene „pool“ für Innenrekrutierung aus.

So ist der Anteil der Lehrlinge an der Gesamtbeschäftigtenzahl in den letzten Jahren von 10 % im Jahre 1960 auf 15 % im Jahre 1971 gestiegen. Selbst von dem angelernten Personal auf unterster Stufe, vor allem den Bürohilfen, werden im Durchschnitt 10 % auf verschiedenen Wegen zum bankkaufmännischen Fachpersonal aufgebaut. Das Reservoir des von vorneherein auf sukzessive Weiterqualifizierung angelegten Personals hat sich sogar gegenüber früheren Perioden vergrößert.

Auch der Qualitätsaspekt spricht nicht prinzipiell gegen eine Innenrekrutierung. Zwar fällt das Urteil der befragten Vorgesetzten und Personalverantwortlichen über die Arbeitskräfte mit Volksschule und Mittlerer Reife nicht in allen Punkten positiv aus. Im Vergleich zu früheren Zeiten bemängelt man insbesondere das Fehlen von Spitzenleistungen, die *ohne* betriebliche Förderungsmaßnahmen sehr viel seltener geworden seien. Doch im Prinzip glauben die Fachleute, daß bei genügender Aufmerksamkeit von seiten des Betriebs und geeigneten Selektionsmaßnahmen trotzdem genügend Führungsnachwuchs herangebildet werden könne.

(c) Allgemeine Erhöhung des Anforderungsniveaus:

Aus verschiedenen Begründungen wird die Notwendigkeit abgeleitet, das Qualifikationspotential von Führungskräften und Spezialisten zu erhöhen.

Beispielsweise können die mit der sukzessiven Ausbreitung von elektronischer Datenverarbeitung verbundenen neuen Mehraufgaben auf relativ wenige hochspezialisierte Arbeitsplätze konzentriert werden. Es besteht

aber durchaus auch die Möglichkeit, sie zum Großteil je nach den Erfordernissen der spezifischen Funktionsstruktur auf die traditionellen Positionen des qualifizierten Personals umzulegen. Auf diese oder ähnliche Weise häufig hervorgerufene Anpassungen in der Aufgabenstellung von Führungskräften und Spezialisten können nun (im langfristigen Gruppendurchschnitt) von einem Fachpersonal mit höherer Vorbildung leichter mitgemacht werden als von Arbeitskräften mit Volksschule und Mittlerer Reife.

Im allgemeinen stehen nun die Personalverantwortlichen der untersuchten Bank ohne explizite Angabe von Gründen der Ansicht positiv gegenüber, daß eine Anhebung des Qualifikationspotentials bei den Beschäftigten, insbesondere bei Führungskräften und Spezialisten prinzipiell sinnvoll sei. Dabei ist häufig die unausgesprochene oder nur angedeutete Haltung zu erkennen, daß die Bank ihrem Prestige es schuldig sei, in eigenen Reihen möglichst viele Abiturienten und auch Hochschulabgänger aufzuweisen, was im übrigen der Gesamtattraktivität des Bankunternehmens am Arbeitsmarkt auch gegenüber anderen Arbeitskräftegruppen zugute käme.

(d) Die besondere Qualifikation der Abiturienten ohne Studium: Abiturienten können unter Umständen eine Qualifikation mitbringen, die von vornherein deutlicher eine Übereinstimmung zwischen Arbeitsplatzanforderungen und Befähigung des eingesetzten Personals vermuten lassen.

So hält man zum Beispiel den Abiturienten die im Umgang mit Kunden recht nützliche Eigenschaft des gewandten, von gewisser sozialer Sensibilität getragenen Auftretens zugute. Unmittelbare Zwänge zur intensivierten Beschäftigung und damit zur forcierten Rekrutierung waren jedoch nicht zu beobachten.

Es wäre also zu verstehen, daß der Fallstudienbetrieb keine allzu großen Anstrengungen zur Anwerbung von Abiturienten unternähme oder dem Mißerfolg seiner Rekrutierungsbemühungen resignierend zusähe, wenn ihm die Beschäftigung von Abiturienten größere neue Schwierigkeiten einbrächte.

### **(3) Pro und Contra der Abiturientenbeschäftigung**

Die Darstellung der innerbetrieblichen Meinungsverschiedenheiten über die Abiturientenbeschäftigung soll zum ursächlichen Kern des betrieblichen Verhaltens gegenüber Abiturienten führen.

Obwohl alle befragten Personalverantwortlichen des untersuchten Bankunternehmens sich an der Beschäftigung von Abiturienten grundsätzlich interessiert zeigten, wobei vor allem die verschiedenen Qualifikationsaspekte im Vordergrund stehen, waren die konkreten

Schlußfolgerungen für das zukünftige personalpolitische Verhalten recht zwiespältig.

Einerseits gab es eine Gruppe von eindeutigen Befürwortern einer Fortsetzung der Tradition, Abiturienten ohne Studium auf bankkaufmännischen Positionen einzusetzen. Allerdings war man dann der Meinung, daß eine Modifizierung des Eingliederungsprozesses in den betrieblichen Personalverband notwendig wäre. Die Veränderungsvorstellungen haben sich in Planungen zu einem Sonderprogramm für Abiturienten niedergeschlagen, dessen Einzelheiten im nachfolgenden Abschnitt erläutert werden.

Andererseits wurden eine Reihe von Personalverantwortlichen angetroffen, die zwar nicht prinzipiell gegen den Einsatz von Abiturienten waren, jedoch Initiativen von seiten des Betriebes ablehnten. Dementsprechend begegnete man den Sonderprogrammplanungen mit erheblicher Skepsis.

Die skizzierten Gegensätze sind nun nicht nur auf ganz persönliche Meinungsverschiedenheiten der befragten Personalverantwortlichen zurückzuführen<sup>80</sup>, sondern können als symptomatisch für bestimmte Interpretationsdivergenzen gelten, welche mit der unterschiedlichen Stellung der jeweiligen Meinungsäußerer im betrieblichen Strukturgefüge zusammenhängen.

#### (a) Linien-Meinung:

Um so näher die Informanten der Einsatzpraxis standen, desto vorsichtiger waren sie mit einer pauschal positiven Einschätzung der idealen Entsprechung von Abiturienteneigenschaften und Anforderungsqualifikation. Weder glaubte man, daß der *durchschnittliche* Abiturient die erwarteten Eigenschaften mitbringen würde, noch daß die Berufspositionsanforderungen so eindeutig sich auf diese unterstellten spezifischen Abiturientenqualifikationen beziehen ließen.

Die Personalleitung in der untersuchten Hauptfiliale, der örtliche

80 Obwohl bei zweitrangigen Fragen den in betriebliche Entscheidungsprozesse involvierten Personen vergleichsweise hohe individuell geprägte Einflußnahme zugebilligt werden kann. Wenn aus betrieblicher Sicht, wie vorhin dargelegt, der Einsatz von Abiturienten keine zwingende Lösung für dominierende Personalprobleme ist, kann zweifelsohne die persönliche Einstellung verantwortlicher Leute zum Problem der Abiturientenbeschäftigung eine wichtige Rolle spielen und auf die Haltung der Institution „Betrieb“ unmittelbar durchschlagen.

Ausbildungsleiter und einige Abteilungsleiter äußerten sich zudem ziemlich skeptisch über die Rekrutierungsaussichten und Verbleibquoten von Abiturienten in der überschaubaren Zukunft. Man war davon überzeugt, daß Abiturienten erst dann wieder in nennenswertem Umfange einer (sofortigen und ausschließlichen) beruflichen Ausbildung in der Bank aufgeschlossen wären, wenn sie dort zu Bedingungen beschäftigt würden, die in etwa das Akademikern gebotene Niveau erreichten. Die Erfüllung dieser Voraussetzung nähme aber dem Bankunternehmen alle entscheidenden Vorteile des Einsatzes von Abiturienten gegenüber Akademikern:

- Vorübergehende oder dauernde Beschäftigung von qualifiziertem Personal auf mittlerem Niveau („Qualifizierte Sachbearbeiter“, „Einfache Fachkraft“);
- Regulierung des Aufstiegs nach betrieblichen Notwendigkeiten und nicht nach formalen oder informellen Verpflichtungen gegenüber dem eingesetzten qualifizierten Personal.

Deshalb wurden die Erfolgchancen des geplanten Sonderprogramms sehr niedrig veranschlagt, weil einerseits bei den meisten Bedingungen zu schwache Verbesserungen vorgesehen worden sind und andererseits die Durchführbarkeit der wenigen substantiellen Veränderungen bezweifelt wurde.

#### (b) Stabs-Meinung:

Um so stärker die Befragten mit allgemeiner Personalpolitik oder gar Personalplanung zu tun hatten, desto leichter stilisierten sie die Abiturienten zu einer optimalen Rekrutierungsgruppe hinauf. Der Verdacht liegt nahe, daß hier von innerbetrieblichen Planungsexperten für bestimmte Personalentwicklungsprobleme in Form des Abiturienten ein wichtiger fehlender Baustein des Modells gefunden wurde, der sich — in passender Abstraktion — überaus glatt bestimmten formalen Strukturvorstellungen einfügte. Die in unserer Gesellschaft üblichen Entsprechung der Höhe des Vorbildungsabschlusses und der Einstiegsebene in die betriebliche Beschäftigtenhierarchie mag dabei Pate gestanden haben.<sup>81</sup>

81 Parallele Erscheinungen in vielen Bereichen großbetrieblich organisierter Wirtschaft sind zu vermuten. Sie lassen sich auch in allen anderen Fallstudien nachweisen, insbesondere dem ersten untersuchten Betrieb des Industriesektors (Teil B, Kapitel II/Abschnitt 6).

Die der Personalorganisation und Personalentwicklung angehörnden Experten sahen von sich aus auch keine Schwierigkeiten, den Abiturienten günstigere Bedingungen zu gewähren als bisher. Die geplanten Veränderungen würden nur besser den Rahmen des Personaleinsatzprinzips des leistungentsprechenden Einsatzes ausschöpfen. Mit betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen beim Start und während des beruflichen Lebens laufend unterstützt, würde sich ein Mechanismus einstellen, der über bessere Leistungsfähigkeit den Abiturienten quasi automatisch in zufriedenstellende Positionen brächte. An eine Anhebung der Beschäftigungsbedingungen für alle Abiturienten auf ein Niveau, das Hochschulabgängern geboten wird, wurde jedoch nicht gedacht.

Der Optimismus, trotzdem in genügendem Maße Abiturienten anwerben zu können, gründete auf einer bestimmten Einschätzung der zukünftigen Arbeitsmarktsituation. Die Vertreter der forcierten Einführung des Sonderprogramms machten dessen Erfolgchancen unmißverständlich abhängig von einer zu erwartenden Schwemme an Abiturienten, denen dann zum Teil der Zugang zu den Hochschulinstitutionen verwehrt sein würde. Das Überangebot an Abiturienten würde die Bank in die Lage versetzen, die Menge der tatsächlich zu rekrutierenden Abiturienten nach betriebsinternen Bedürfnissen zu bestimmen und diese Arbeitskräfte nach selbst gesetzten Bedingungen zu beschäftigen.

#### **(4) Konsequenzen für das konkrete Rekrutierungsverhalten**

##### **(a) Erklärung der gegenwärtigen Situation:**

In den Äußerungen der „Personalpraktiker“ werden die Ursachen des passiv-interessierten Verhaltens deutlich angesprochen. Es bestätigt sich die eingangs aufgestellte These, daß zwar ein prinzipielles Interesse an Abiturienten ohne Studium bestand, weil mit ihrer Rekrutierung manche Qualifikationsbeschäftigungsprobleme hätten gelöst werden können, aber die Abiturienten zunehmend nur mehr mit Beschäftigungsbedingungen zufrieden zu stellen waren, unter denen wichtige personalpolitische Prinzipien in unerträglicher Weise verletzt worden wären.

Insbesondere wäre das untersuchte Bankunternehmen Einschränkungstendenzen in den Bemühungen ausgesetzt gewesen, – die Personalaufwendungen so gering wie möglich zu halten;

- die Personalplanungs- und -einsatzflexibilität zu erhöhen; und
- die vertikale Beschäftigtenstruktur zu festigen.<sup>82</sup>

Damit war der eigentliche Wert von Abiturienten, den in der Vergangenheit der Fallstudienbetrieb an dieser Vorbildungsgruppe am meisten schätzte, mehr als neutralisiert: nämlich hohes Qualifikationspotential zu relativ günstigen Kosten bei hoher betrieblicher Disponibilität zu sein. Unter diesen Umständen ist die bislang zu beobachtende Untätigkeit des Bankunternehmens in der Abiturientenfrage verständlich. Die Rekrutierung von qualifiziertem Personal verlagerte sich einerseits auf Akademiker, andererseits auf Fachpersonal mit Mittlerer Reife aus eigenen Reihen.

Teile des bankkaufmännischen Personals mit Mittlerer Reife und Lehrausbildung können mittels adäquater Weiterbildungsmaßnahmen etwa auf den Befähigungsstand von Abiturienten gebracht werden, ohne in gleichem Umfange wie bei heutigen Abiturienten das (realisierbare) Anspruchsniveau mitanzuheben. Geringere Aufstiegserwartungen und das Vorbildungshandicap verhindern bislang eine Duplizierung der Entwicklung, wie sie für die Abiturienten zu beobachten war.

Da die Bedingungen des Akademikereinsatzes als Richtschnur der Abiturientenforderungen genommen wurden, tragen Hochschulabgänger prinzipiell dem Bankunternehmen die gleichen Unannehmlichkeiten ein, wie es die ambitionierten Abiturienten auch getan hätten. Jedoch ist man gegenüber der Akademikerbeschäftigung eher aufgeschlossen, da sie neben äquivalenten „costs“ auch höhere „benefits“ in Form größerer Leistungsfähigkeit bringen.

82 Die drei genannten Zielsetzungen, denen jegliche personalpolitische Entscheidung unterworfen ist, stehen selbstverständlich in einem inneren Zusammenhang, so daß die Erfüllung einzelner Abiturientenforderungen gegebenenfalls meist die Optimierung zweier oder gar aller drei Hauptziele gefährdet.

Zum Beispiel verursachen erhöhte Bezüge entweder eine Ausweitung der Personalaufwendungen oder – bei konstanter Gesamtlohnkostensumme – eine Beschnheidung der Manövriermöglichkeiten für die übrigen Angestellten. Gleichzeitig verschieben sich die konstitutiven Relationen der vertikalen Abstufung, wodurch nicht nur die Bezugsbasis innerbetrieblicher Herrschaft, sondern auch die Legitimationsgrundlage für betriebliche Aufstiegssteuerung und betriebliche Bestimmung des Tätigkeitsfeldes von qualifiziertem Personal verloren gehen kann. In dieser Verkoppelung sinken natürlich indirekt wiederum die Chancen, die Ansprüche an Einkommenssteigerungen abzuwehren.



(b) Die zukünftige Rekrutierungs- und Einsatzsituation von Abiturienten ohne Studium:

Die Frage, ob in Zukunft der Fallstudienbetrieb eine ähnliche Zurückhaltung in den Bemühungen um Abiturienten ohne Studium üben wird, wie sie die gegenwärtige Situation kennzeichnet, soll anhand der Planungen zur Einrichtung eines Abiturienten-Sonderprogramms diskutiert werden. Zunächst ist zu klären, inwieweit sich das neue Konzept auf veränderte Grundlagen der Rekrutierungspolitik stützt. Des weiteren sind die wahrscheinlichen Schlußfolgerungen für das praktische Rekrutierungsverhalten abzuschätzen, die sich aus dem Abwägen der innerbetrieblichen Differenzen um das Sonderprogramm ergeben. Einige Bemerkungen zu den Erfolgchancen der neuen Abiturientenpolitik im untersuchten Bankunternehmen schließen sich an.

Es hat sich gezeigt, daß die Verfechter und Kritiker einer betont auf Abiturienten hin orientierten Rekrutierungspolitik sich in den Grundlagen ihres Verhaltens weit weniger unterscheiden, als der Gegensatz in den Konsequenzen für die konkrete Personalpolitik auf den ersten Blick vermuten ließ. Die Unterschiede und die Gemeinsamkeiten stellen sich folgendermaßen dar:

- Beide Gruppen versuchen den gleichen personalpolitischen Prinzipien gerecht zu werden, auch wenn vielleicht bei den betrieblichen Unterzielen, denen sie sich *vorrangig* verpflichtet fühlen, Akzentverschiebungen zu registrieren sind.

So wünschen beispielsweise die „Personaltheoretiker“ hohe Ausgangsbefähigungen bei den zu rekrutierenden Arbeitskräften, weil hohes Qualifikationspotential die Aufgabe erleichtert, mittel- und langfristig die Ausstattung des Bankunternehmens mit (fachlich) geeignetem Personal zu sichern.

Dagegen fürchten die „Personalpraktiker“ hohes Vorbildungsniveau bei verhältnismäßig vielen Beschäftigten immer dann, wenn dadurch die betriebliche Autonomie gegenüber qualifiziertem Personal verlorengeht, weil sich u. a. Akademiker oder auch Abiturienten ohne Studium nicht so leicht in die traditionelle vertikale Arbeitskräftestruktur einfügen lassen.

- Deshalb differieren auch die beiden Konkretisierungsvorstellungen betrieblicher Rekrutierungspolitik nicht allzu stark in den jeweils mitgedachten Formen der Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium.

So hätte beide Male der Einstieg und schwerpunktmäßige Einsatz im mittleren Bereich des vertikal strukturierten Fachpersonals zu erfolgen, wobei das geplante Sonderprogramm sich vielleicht durch eine systematischere Heranführung des Abiturienten an eine Zielposition auf „Fachkraft“-Ebene von der bisher üblichen Karrieregestaltung positiv abhebt.

- Allein in der Interpretation der zukünftigen Arbeitsmarktsituation und der Einschätzung der betrieblichen Möglichkeiten, durch modifizierte Beschäftigungsbedingungen auf die Ausbildungsentscheidung von Abiturienten einzuwirken, sind deutliche Unterschiede festzustellen.

So bauen die „Personaltheoretiker“ das Sonderprogramm auf einen zunehmenden Anteil von der Hochschule abgedrängter Abiturienten auf.

Gleichzeitig glauben sie, die Attraktivität der Beschäftigungsmöglichkeiten in der Bank allein dadurch schon enorm steigern zu können, indem sie den beruflichen Werdegang der ersten Beschäftigungsphase stärker formalisieren als dies bisher — zumindest explizit — geschehen ist.

In der Frage zukünftiger Arbeitsmarktentwicklungen haben die „Personalpraktiker“ keine besondere Meinung, da ihr Zeithorizont vom Druck aktueller Probleme meist nur auf ein bis zwei Jahre beschränkt ist. Aufgrund ihrer Erfahrungen in der Vergangenheit empfinden sie jedoch die Interpretation der betrieblichen Chancen als zu optimistisch, durch das geplante Sonderprogramm die berufliche Entscheidung der Abiturienten zugunsten des Fallstudienbetriebs ausfallen zu lassen.

Nachdem die Vorbereitungen zur Einrichtung eines Sonderprogramms für Abiturienten schon ziemlich weit gediehen sind, ist wohl trotz der Skepsis vieler „Personalpolitiker“ in nächster Zeit mit der Installierung zu rechnen.

Zwei Faktoren stabilisieren diese Tendenz. Zum einen stehen auch die zentralen Abteilungen für Personal- und Ausbildungsplanung unter einem gewissen Leistungsdruck dergestalt, daß ihre Anstrengungen sich in realisierten Konzeptionen manifestieren. Zum anderen ermuntern derzeit an verschiedenen Stellen außerhalb des Fallstudienbetriebs stattfindende Parallelüberlegungen zur Abiturientenfrage des Bankunternehmens dazu, selbst initiativ zu werden.

Es bedeutet für den Fallstudienbetrieb kein allzu großes Risiko, das Sonderprogramm ungeachtet der vielen Bedenken zunächst einmal anlaufen zu lassen, da es im Rahmen einer übergreifenden Neuordnung des Ausbildungswesens als eine mögliche Variante praktiziert werden soll. Der grundsätzliche Aufwand für den Aufbau und den Unterhalt eines flexiblen Ausbildungssystems werden auf alle Fälle benötigt. Eventuelle spätere Korrekturen — z. B. durch Wech-

sel der (Vorbildungs-)Zielgruppen — erzeugen dann nur vergleichsweise geringfügige Zusatzkosten.

Auch wenn die angestrebte Umstellung des Ausbildungssystems nicht in gewünschter Vollkommenheit gelingen sollte, wird das untersuchte Bankunternehmen auf alle Fälle versuchen, die negativen Konsequenzen eines eventuellen Scheiterns des Sonderprogramms so gering wie möglich zu halten. Die Art und Intensität der Bemühungen um die Abiturienten wird hierdurch in eine Richtung gedrängt, die indirekt die Erfolgchancen des gesamten Sonderprogramms berühren. Die Defensivpolitik bedeutet nämlich nicht nur einen Schutz vor Selbstbindung des Fallstudienbetriebs, sondern auch meist eine tendenziell unattraktive Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen der Abiturienten.

Sollte das Abiturienten-Sonderprogramm Erfolg haben, verfestigen sich sukzessive seine Elemente zu einer betrieblichen Institution. Werden die ursprünglichen Erwartungen der Protagonisten nicht erfüllt und sollten sich die Einwände der Skeptiker bewahrheiten, wird das Sonderprogramm zeitweise ausgesetzt werden bzw. bei längerem Ausbleiben der Abiturienten gänzlich verkümmern. Spätere Aktualisierungen sind bei veränderten Arbeitsmarktverhältnissen denkbar — es sei denn, bis dahin würde der angestiegene Output der Hoch- und Fachschulen das Interesse des Bankunternehmens finden und die Abiturienten ohne Studium in den Schatten der betrieblichen Rekrutierungspolitik stellen.

### **d) Die Beschäftigungsbedingungen von Abiturienten ohne Studium**

Das Verhalten des untersuchten Bankunternehmens, die traditionelle berufliche Ausbildung zu modifizieren, zwingt in der Darstellung der Beschäftigungsbedingungen teilweise zu einem doppelten Vorgehen. Zwar liegt das Schwergewicht der Analyse auf den traditionellen Ausbildungs- und Einsatzverhältnissen, doch werden ergänzend die geplanten bzw. zu erwartenden Bedingungen des neuen Sonderprogramms in die Untersuchung miteinbezogen, insoweit wichtige Abweichungen zur heutigen Situation gegeben sind. Nachdem sich die Veränderungsüberlegungen in erster Linie auf die (erweiterte) Ausbildungsphase beziehen, sind vor allem deren Bedingungen davon betroffen.

### (1) Zur Ausbildung

#### (a) Die Bedingungen im Rahmen der Lehrausbildung:

Die berufliche Qualifizierung und Einarbeitung in den Betrieb erfolgt im Rahmen der traditionellen Lehrausbildung für Bankkauffleute. Entsprechend gestalten sich auch die einzelnen Ausbildungsbedingungen.

Die Bank schließt mit den Abiturienten einen Ausbildungsvertrag nach den Richtlinien des Berufsbildungsgesetzes.

Eine wichtige Konsequenz daraus ist erstens die beidseitige Verpflichtung der Vorbereitung auf die Abschlußprüfung vor einer Industrie- und Handelskammer. Der Abiturient erhält damit bei erfolgreicher Absolvierung der Ausbildung ein *außerbetrieblich gültiges Zertifikat*, das nach aller Erfahrung nicht nur in anderen Banken, sondern auch bei den übrigen Beschäftigten als Qualifikationsnachweis anerkannt ist.

Eine weitere Folge des Lehrlingsstatus ergibt sich zweitens in der Frage der *Ausbildungsorganisation und -inhalte*. Gemeint sind insbesondere der Verteilungsmodus theoretischer und praktischer Ausbildung auf verschiedene Lernorte und die damit in Zusammenhang stehende Akzentuierung der Lernprozesse und -ziele.

Die theoretische Unterrichtung konzentriert sich auf einen außerbetrieblichen Lernort, denn der Abiturient besucht die Bankfachklasse der Berufsschule. Der betriebliche Part der Ausbildung hat seinen Schwerpunkt in sog. praktischen Qualifizierungsprozessen. D.h. die Identifizierung von Problemen im täglichen Arbeitsvollzug, die Vermittlung von einschlägigem Lösungswissen und die Einübung von Verhaltensmustern zur Bewältigung aller Arten von Arbeitsaufgaben erfolgt durch Beobachtung und (kontrollierten) Nachvollzug beim konkreten Einsatz an normalen Arbeitsplätzen. Die innerbetrieblich erfolgende theoretische Ausbildung beschränkt sich weitgehend auf die unmittelbare Einführung in jeweils gerade anstehende praktische Ausbildungsteile. Allgemein bildende und fachliche Informationen, die keinen unmittelbaren Bezug zum aktuellen Einsatz haben, stellen Ausnahmen dar.

Bis auf einige organisatorische Schwierigkeiten bezeichneten die im Fallstudienbetrieb beschäftigten jüngeren Abiturienten die Berufsschulausbildung als zufriedenstellend. Insbesondere die Zusammenfassung aller Lehrlinge mit Abitur oder gleichwertiger Vorbildung in eigene Fachklassen garantiert nach ihrer Meinung ein hohes theoretisches Niveau. Dagegen wurde sowohl die zu geringe und zu starken Qualitätsschwankungen

ausgesetzte theoretische Unterrichtung im Betrieb kritisiert als auch die unzulängliche Koordination der praktischen und theoretischen Ausbildungsteile bemängelt.

Der Art und Weise des praktischen Einsatzes wurde vielfach vorgeworfen, sie würde häufig weniger der Ausbildung der Lehrlinge dienen, sondern vielmehr als Instrument benützt, besonders krasse Lücken im normalen Arbeitskräftebestand etwas aufzufüllen. Für den Aufenthalt in Abteilungen, die interessante und im späteren Berufsleben notwendige Kenntnisse vermitteln würden, bliebe dann natürlich zu wenig Zeit. Allerdings wurde zugegeben, daß Abiturienten manchmal bessere Chancen hätten, sich in begehrten Abteilungen wie „Kredit“ und „Auslandsge-schäft“ etwas länger aufzuhalten.

Die *Ausbildungsdauer* beläuft sich für Abiturienten auf 18 bis 24 Monate. Sie liegt damit 6 bis 12 Monate unter der üblichen Lehrzeit von Schulabgängern mit Mittlerer Reife.

Die *Bezahlung* während der Ausbildungsphase erfolgt in etwa nach den Regeln der banktariflichen Vereinbarungen, also zwischen DM 320,— und DM 480,— brutto pro Monat. Altersbedingt verdient somit ein Abiturient etwas mehr als der Durchschnitt der übrigen Lehrlinge.

Bis auf geringfügige Abweichungen in der Ausbildungsdauer, in der Beihilfenhöhe und manchmal in der Gewichtung der einzelnen Abschnitte der praktischen Ausbildung erfährt der Abiturient innerbetrieblich gegenüber den übrigen Vorbildungsgruppen keine Sonderbehandlung. Die stärkste *Exklusivität* ist durch den Unterricht in eigenen Abiturienten-Fachklassen der Berufsschule gegeben.

Die Einzelbetrachtung der Ausbildungsbedingungen zeigt, daß die traditionelle Lehre den „essentials“ einer für Abiturienten attraktiven Alternative nur wenig Rechnung trägt:

- Die Verdiensthöhe während der Ausbildung befindet sich im unteren Bereich der Skala aller vergleichbaren Ausbildungsangebote;
- Die innerbetrieblich praktizierte Exklusivbehandlung hält sich in bescheidenen Grenzen;
- Der Ausbildungsplan läßt sowohl im organisatorischen Ablauf als auch in der inhaltlichen Gewichtung viel zu wünschen übrig;
- Allein die exklusive und theoretisch vergleichsweise anspruchsvolle Unterrichtung in der Berufsschule kann bei Abiturienten auf ausreichende Anerkennung stoßen.

Wieso unter den skizzierten Verhältnissen die Bank überhaupt noch Abiturienten anzuwerben in der Lage ist, mag im ersten Augen-

blick befremden. Der verhältnismäßig hohe Abiturientenanteil bei den Lehrlingen<sup>83</sup> erklärt sich aus zweierlei.

Zum einen bleibt ja der größte Teil der rekrutierten Abiturienten nicht in der Bank, sondern bis zu 95 % von ihnen verlassen schon während der Ausbildungszeit oder nach Ablegung der Kaufmannsgehilfenprüfung wieder die Bank – meist um zu studieren, seltener um sich einem anderen Arbeitsplatz oder Beruf zuzuwenden. D.h. die Mehrzahl der Abiturienten benutzen die Bankausbildung als „Sicherheitsnetz“ für den Fall, daß im angestrebten Studium der Erfolg ausbleibt, und gleichzeitig als Weg, das häufig geforderte Praktikum für wirtschaftswissenschaftliche Fachrichtungen abzuleisten.

Zum anderen weist die Banklehre gewisse Vorzüge auf, die sich weniger aus den Ausbildungsbedingungen selbst ergeben, sondern mehr von der späteren beruflichen Verwertbarkeit getragen sind.

Ausbildungsimmanenter Ansatzpunkt dieser positiv beurteilten Elemente ist die schon erwähnte hohe Qualität der außerbetrieblichen Unterrichtung. Im Rahmen der bankkaufmännischen Schulausbildung von Abiturienten werden stärker als in anderen Lehrberufen fachlich allgemeine und dem theoretischen Gehalt nach hochstehende Inhalte vermittelt.

Diese differenzierte und breite Ausbildung in den Abiturienten-Fachklassen ist nicht nur als Ergebnis spezifischer Berufsschulentwicklungen zu werten, sondern ergibt sich auch aus den vielfältigen Aufgaben des bankkaufmännischen Gewerbes. Diese erfordern vom eingesetzten Fachpersonal relativ allgemeine Kenntnisse der wirtschaftlichen Abläufe und gewisse Einsichten in ökonomische Zusammenhänge, wodurch sich eine zu rasche fachliche Einengung verbietet und die theoretische Auseinandersetzung mit verschiedenen Problemen unabdingbar ist. Daraus ergibt sich die breite berufliche Verwertbarkeit der Bankausbildung über den einzelnen Betrieb und sogar die Grenzen des Bankensektors hinaus.

Die eben geführte Diskussion setzte sich mit Bedingungskriterien auseinander, die zwar noch Aspekte der Ausbildung sind, aber ebenso schon zu den Elementen der beruflichen Tätigkeit und der beruflichen Position gezählt werden müssen. Vor der Analyse der Bedingungen des beruflichen Einsatzes sollen noch die Unterschiede der traditionell praktizierten Lehrausbildung und des beabsichtigten Sonderprogramms für Abiturienten dargestellt werden.

83 1971 waren in der Kopfstelle der untersuchten Hauptfiliale von den 24 Auszubildenden des ersten Lehrjahres immerhin 6 Abiturienten ohne Studium.

In den letzten Jahren pendelte die Abiturientenquote meist zwischen 15 % und 30 %.

(b) Die Bedingungen im Rahmen des Sonderprogramms für Abiturienten ohne Studium:

Da sich die zum Vergleich herangezogene Ausbildungsalternative<sup>84</sup> erst im Planungsstadium befindet, fehlen jegliche Erfahrungen, die eine Relativierung der einzelnen Ausbildungsbedingungen ermöglichen. Es können deshalb nur die relevanten Konzeptdetails referiert werden.

Die artikulierten Vorstellungen zur Ausgestaltung des neuen Sonderprogramms lassen für die erste Phase keine einschneidenden Veränderungen gegenüber der bisherigen Lehrausbildung erkennen:

- die Ausbildungsdauer wird 18 Monate betragen;
- der erste Ausbildungsabschnitt wird mit der Kaufmannsgehilfenprüfung abgeschlossen werden;
- der praxis- und betriebsbezogene Charakter soll erhalten bleiben;
- die Gehaltssätze können möglicherweise auf etwa DM 800,— pro Monat angehoben werden.

Der entscheidende Unterschied zur Lehrausbildung scheint nun darin zu bestehen, daß nach dieser ersten Ausbildungsphase die gesteuerte Ausbildung fortgesetzt werden soll.

Dem Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes folgt eine zweite Phase, die

- in Gestaltung, Durchführung und Überprüfung der Ausbildung ausschließlich dem Fallstudienbetrieb unterliegen wird;
- sich im Rahmen des banküblichen Angestelltenverhältnisses abspielen wird;
- ungefähr  $4\frac{1}{2}$  Jahre in Anspruch nehmen wird;
- nach einem betrieblichen Ausbildungsplan<sup>85</sup> erfolgen wird, der sich stark an praxis- und betriebsbezogenen Erfordernissen orientiert;
- (noch) zu keinem außerbetrieblich anerkannten Abschluß führen kann;

84 Der Analyse liegt eine doppelte Informationsbasis zugrunde: zum einen ein Expertengespräch im Mai 1971; zum anderen ein Konzept vom November 1971, das als Diskussionsbeitrag für die „Arbeitsgruppe Abiturienten“ der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrats formuliert wurde.

85 Der Ausbildungsplan lag zum Erhebungszeitpunkt nur für einige wenige exemplarische Abschnitte vor.

– aber zu einer qualifizierten Tätigkeit in der Bank befähigen und berechtigen soll.

Das gesamte Ausbildungsprogramm ist darauf hin angelegt, dem Abiturienten eine Orientierung geben zu können, die über den Kaufmannsgehilfenbrief hinausreicht. Explizites Ziel soll sein, den Abiturienten mit der betrieblichen Sonderausbildung auf ein Niveau zu bringen, das ihn aus Sicht des Bankunternehmens Hochschulabsolventen mit Trainéeanpassung gleichwertig macht.

Inwieweit der Konkurrenzfähigkeit zu Akademikern Glauben geschenkt werden darf, wird an späterer Stelle noch zu diskutieren sein<sup>86</sup>. Auf eine Konfrontation der Ausbildungssituation des Sonderprogramms mit den entsprechenden Forderungen der Abiturienten muß verzichtet werden, solange wichtige Einzelheiten noch nicht präzisiert sind.

Abschließend kann festgestellt werden, daß aus der Sicht der kleinen Gruppe unter den Abiturienten, die einer betrieblichen Berufsausbildung positiv gegenüberstehen, die Formalisierung einer längeren Ausbildungsphase prinzipiell sicherlich einen Fortschritt darstellt, der aber durch das fehlende überbetriebliche Zertifikat wieder weitgehend entwertet sein dürfte. Für die überwiegende Mehrheit könnte das Sonderprogramm nur dann zu einer attraktiven Alternative werden, wenn die Konkretisierung im Sinne der Abiturientenforderungen nach einem Mindestmaß an theoretischen Lehrinhalten, nach Problemorientierung in der Themenbehandlung, nach persönlicher Autonomie in der Ausbildungsgestaltung etc. erfolgen wird.

## **(2) Zur beruflichen Position**

Über die Grenzen unterschiedlicher Einsatzbereiche und Aufgabengebiete hinweg lassen sich die Bedingungen des beruflichen Einsatzes in Positionskriterien wie „Art und Umfang der Verantwortung“, „Entscheidungsbefugnis“, „Einkommenshöhe“ und „Aufstiegchancen“ fassen. Aufgrund der herrschenden Informationslage ist eine Vergleichbarkeit des gesamten qualifizierten Personals nur für Einkommens- und Aufstiegsaspekte möglich.

(a) Die „Laufbahn“ von Abiturienten ohne Studium:

Im Prinzip unterscheidet sich der berufliche Fortgang von Abiturien-

86 Siehe Seite 157 f.



ten im Anschluß an die Grundausbildung nicht vom Karrierebeginn des übrigen bankkaufmännischen Personals mit niedriger Vorbildung.

Die Einstiegspositionen befinden sich auf der Jobebene des „Sachbearbeiters“ bzw. des „Fachassistenten“.

Das Anfangsgehalt beträgt dabei — je nach Alter — etwa 850,— DM brutto/pro Monat.

Eine mehrjährige berufliche Praxis einschließlich verschiedener begleitender und eingeschobener Fortbildungen schließt sich an, in der zunächst das Niveau des „Qualifizierten Sachbearbeiters“ und frühestens nach etwa 7 bis 10 Jahren die Stufe einer „Fachkraft“ erreicht wird.

Das Personal wird während dieser ersten Berufsphase zumeist noch nach den Tarifsätzen BK I und BK II des Bankgewerbes bezahlt. D.h. es beginnt mit einem Bruttomonatsverdienst von etwa 1000,— DM, das sich in durchschnittlichen jährlichen Veränderungsraten von 50,— bis 80,— DM auf etwa 1450,— DM brutto steigert. Verschiedene zusätzliche Gratifikationselemente (z.B. Erschwernis- und Verantwortungszulagen) können das Gesamteinkommen noch etwas erhöhen. Nur für eine Minderheit bestimmt sich die Verdiensthöhe bereits nach Maßgabe der außertariflichen Gehaltsfindung.

Abiturienten unterscheiden sich von Angestellten mit Mittlerer Reife bzw. Volksschulabschluß insofern, als die Wahrscheinlichkeit bedeutend geringer ist, das „Fachkraft“-Niveau nicht zu erreichen. Zudem ist die Zeitspanne bis zur Aufstiegsrealisierung meist um einige Jahre kürzer. Bei sehr günstigem Verlauf der beruflichen Entwicklung rückt ein Abiturient bereits nach 5 Jahren noch während dieser ersten Phase in den Kreis der AT-Angestellten auf und wird mit Handlungsvollmachten ausgestattet.

Der weitere Berufsweg bringt für einen größeren Teil des bankkaufmännischen Personals keine kategorialen Veränderungen mehr. Allenfalls marginale Positionsverbesserungen und periodische Anhebungen der Bezüge sind möglich.

Für die kleinere Gruppe vollzieht sich nun der weitere Aufstieg in sehr unterschiedlicher Weise. Einige Angehörige des qualifizierten Personals erreichen die nächste Stufe erst kurz vor der Pensionierung, andere wieder schon nach 4 bis 5 Jahren. Umso rascher der erste Sprung innerhalb des mittleren Karriereabschnitts getan wird, desto größer sind natürlich die Chancen für weitere Aufstiegsmöglichkeiten.

Das Jahresgehalt von „einfachen Fachkräften“ mit längerer Erfahrung und „leitenden Fachkräften“ bewegt sich zwischen 25 000,— DM brutto und 35 000,— DM brutto. Verschiedene Sondersituationen und altersspezifische Einflüsse überlagern das positionsbedingte Einkommen, so daß eine präzise Angabe der Einkommen auf den einzelnen Jobebenen unmöglich ist.

Auch im Bereich der mittleren Führungsschicht sind die Chancen der Abiturienten größer als der übrigen Angestellten mit niedrigerer Vorbildung, beruflichen Aufstieg zu realisieren. Immerhin gehören die Hälfte aller beschäftigten Abiturienten dem Kreis „Einfacher und Leitender Fachkräfte“ an, während das bankkaufmännische Personal mit Mittlerer Reife bzw. Volksschulabschluß nur zu einem Viertel in dieser Mittelgruppe zu finden ist.<sup>87, 88</sup> Der Aufstieg in die obere Führungsschicht gelingt zwar nur wenigen Abiturienten: etwa jeder Zehnte befindet sich gegenwärtig auf den Jobebenen der „Mittleren und Leitenden Führungskräfte“. Doch im Verhältnis zu dem übrigen Fachpersonal (ohne Akademiker), das nur jeden Hundertsten in der oberen Führungsschicht vertreten hat, erfolgt der Durchbruch der Abiturienten nach ganz oben bedeutend häufiger.<sup>89</sup>

(b) Vergleich der Einsatzbedingungen von Akademikern und Abiturienten ohne Studium:

Die Beschäftigung von Hochschulabsolventen erfolgt in demselben Rahmen beruflicher Positionen, der von der Darstellung des Einsatzes des übrigen bankkaufmännischen Personals her bekannt ist. Und doch setzen sich die Akademiker deutlich von ihren Kollegen mit anderer Vorbildung ab.

Das Einstiegsgehalt liegt zwischen 1200,— DM und 1400,— DM, also rund ein Drittel über dem Anfangsverdienst eines ausgelernten Abiturienten. Im Verhältnis zu gleichaltrigen Abiturienten mit 3 bis

87 Vgl. Tabelle B 16 im Anhang.

88 Alters- und geschlechtsspezifische Einflüsse lassen den Unterschied etwas zu hoch erscheinen. So enthält die untere Führungsschicht natürlich vergleichsweise mehr jüngere und/oder weibliche Arbeitskräfte, die das durchschnittliche Positionsniveau des bankkaufmännischen Personals mit Mittlerer Reife bzw. Volksschulabschluß drücken.

Eine entzerrte Darstellung nach Alters- und/oder Geschlechtsgruppen war leider nicht möglich.

89 Im Prinzip trifft der eben gemachte Einwand auch für diesen Vergleich zu.

4jähriger Berufspraxis dürfte kein gravierender Unterschied bestehen. Manche besonders herausragenden Abiturienten mögen vielleicht sogar einen gewissen Vorsprung haben.

Nach kurzer Einarbeitungszeit – je nach beruflicher Erfahrung von 9 bis 16 Monate – wird ein Akademiker auf Positionen für „Sachbearbeiter“, „Fachassistenten“ oder auch schon „Qualifizierte Sachbearbeiter“ eingesetzt. Die Einkommensfestsetzung erfolgt entsprechend der Positionseinstufung, zumindest etwa auf dem Niveau, das Abiturienten nach 6/7 Jahren erreichen können.

Akademiker genießen also den Vorteil, etwa auf dem gleichen Positions- und Gehaltsniveau ihre Karriere aufbauen zu können, das überdurchschnittlich fortgeschrittene Bankkaufleute gleichen Alters einnehmen, ohne sich den Mühen jahrelanger beruflicher Tätigkeit unter z.T. wenig einladenden Bedingungen unterzogen haben zu müssen. Der Leistungs- und Bewährungsdruck, unter dem Abiturienten in der ersten Berufsphase stehen, ist erheblich; die Kompensation durch ein eigenes Einkommen nimmt dagegen gegenüber der Situation eines Studierenden ab.<sup>90</sup>

Dürfen die Abiturienten zwar noch die berechtigte Hoffnung haben, in ihrer Mehrzahl zum Kreis jener herausragenden Beschäftigtengruppe zu gehören, die den Einstiegsbedingungen von Akademikern ebenbürtige Positions- und Einkommensverhältnisse aufweist, so muß doch die Möglichkeit des Gleichziehens im weiteren beruflichen Werdegang verneint werden.

Die Tätigkeitsgebiete und Einsatzpositionen, welche die Akademiker im Anschluß an die Einarbeitungsphase durchlaufen, sind für sie Etappen der Vertiefung und Bewährung auf dem Weg zu nächst höheren Positionen. Für Abiturienten dagegen sind sie häufig bereits Endpunkte der Karriere.

Daß Akademiker das „Fachkraft“-Niveau nicht erreichen, stellt einen Ausnahmefall dar. Aber die Mehrheit der Akademiker wächst im Laufe ihres beruflichen Werdegangs in leitende Funktionen hinein, d.h. erreicht Positionen mindestens ab der Höhe „Leitende Fach-

90 Ein Vergleich der verfügbaren Finanzmittel eines Studenten mit Ausbildungsförderung und eines ausgelernten Bankkaufmanns zeigt, daß häufig die Differenz gar nicht so groß ist. Der volle Unterstützungssatz für einen Studierenden beträgt etwa 440,- DM; bei einem Brutomonatsgehalt von 950,- DM bis 1200,- DM bleiben einem unverheirateten Bankkaufmann nach allen Abzügen 650,- DM bis 850,- DM.

kräfte“. Dagegen gelangen Abiturienten etwa nur gut zur Hälfte auf entsprechende Einsatzplätze.<sup>91</sup>

In den Spitzengruppen des bankkaufmännischen Personals sind Akademiker relativ häufig zu finden. Derzeit gehören 26 % der oberen Führungsschicht an gegenüber 11 % bei den Abiturienten.<sup>92</sup>

Aus der Gegenüberstellung der Berufsverläufe von Akademikern und Abiturienten war zu ersehen, daß die Diskriminierung der Abiturientengruppe durch eine Vielzahl größerer und kleinerer Benachteiligungen geschehen muß. Die niedrige Einstufung bei Berufseintritt bildet den Anfang. Stärkere Selektion bei jeder Aufstiegsetappe bzw. die Verzögerung der beruflichen Entwicklungsschritte setzen die schrittweise Schlechterstellung fort. Obwohl bei der Betrachtung einzelner konkreter Aufstiegssituationen meist keine bewußte Diskriminierung der Abiturienten vorgenommen wird, ergibt sich für sie zu Beginn ihrer Karriere eine entscheidend geringere Eintrittswahrscheinlichkeit dafür, im Fallstudienbetrieb eine zufriedenstellende Berufsposition zu erlangen, als für Akademiker.<sup>93</sup>

91 Die Tabelle B/15 im Anhang zeigt, daß 45 % der Akademiker sich derzeit bereits auf einer der drei Jobebenen „Leitende Fachkraft“, „Mittlere Führungskraft“ oder „Obere Führungskraft“ befinden. Nach Aussage der Personalverantwortlichen werden der Großteil der augenblicklich noch tiefer eingestuften Akademiker in ihrem späteren Berufsleben das Niveau einer „Leitenden Fachkraft“ erreichen. Ihr jetziger Platz in der Beschäftigtenhierarchie ist dadurch begründet, daß sie noch nicht lange genug im Bankunternehmen tätig sind. Die gleiche Tabelle sagt uns, daß derzeit 30 % der Abiturienten leitende Funktionen ausüben. Vom großen Rest wird nur etwa einem Drittel, das sind ein knappes Viertel aller beschäftigten Abiturienten ohne Studium, der Vorstoß bis zur Jobebene „Leitende Fachkräfte“ zugetraut.

92 Vgl. Tabelle B/16 im Anhang.

93 Ein wichtiges Vehikel dürfte dabei der Leistungsbezug von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sein. Da in dem untersuchten Bankunternehmen vom Grundsatz ausgegangen wird, Gratifikations- bzw. Positionsverbesserungen dürfen nur nach realisierten Leistungsverbesserungen gewährt werden, müßte die ungleiche Behandlung von Akademikern und Abiturienten von unterschiedlicher Leistungszuschreibung ableitbar sein.

Eine systematische Überprüfung dieser These konnte im Rahmen der vorliegenden Fallstudie nicht durchgeführt werden, doch sprechen einige Indizien für ihre Richtigkeit.

Zum Beispiel läßt die immer wieder auftretende automatische Gleichsetzung von schwierigen Aufgaben und akademischer Tätigkeit ver-

## (c) Mögliche Veränderungen durch das geplante Sonderprogramm:

An der geschilderten Einsatzsituation von Abiturienten wird das Sonderprogramm nichts Entscheidendes verändern. Als zentrale Einsatzplätze werden Berufspositionen wie die des Zweigstellenleiters angegeben, die im Beschäftigtengefüge eine mittlere Stellung auf den Jobebenen von „Einfachen und Leitenden Fachkräften“ einnehmen. Es wird also der zukünftige Abiturienteneinsatz auf ein Positionsniveau ausgerichtet, das bisher auch schon realistisches Karriereziel und gleichzeitig Barriere weiteren Aufstiegs war.

Die systematische Hinführung auf die Zweigstellenleiter-Position, die vielleicht den Abiturienten rascher auf das „Fachkraft“-Niveau hebt, könnte eine gewisse Verbesserung darstellen und indirekt zur Grundlage weiterer Modifikationen günstigerer Berufsverläufe werden.

Sollten die Abiturienten im Rahmen des Sonderprogramms tatsächlich etwas schneller an die mittlere Führungsschicht herangeführt werden, ist fraglich, ob sie sich auf den Erstpositionen ebenso lange festfrieren lassen wie bisher oder gar länger. Eventuell käme das bisherige Positions- und Aufstiegsgefüge etwas in Bewegung, wenn Abiturienten, die zu Beginn ihres beruflichen Einsatzes einen Hauch von Aufstiegsdynamik gespürt haben, Ansprüche auf deren Fortsetzung entwickeln.

Zu den Aufstiegsmöglichkeiten im Fallstudienbetrieb soll noch eine abschließende Bemerkung nachgetragen werden. In einer konkreten Situation werden die Möglichkeiten beruflicher Entwicklung nicht nur von der bestehenden Arbeitsplatzstruktur, sondern auch den herrschenden Personalverhältnissen bestimmt.

muten, daß der Maßstab für die Wertigkeit von Funktionen bzw. Anforderungen und damit das Urteil über die Leistung derjenigen, welche diese Funktionen ausfüllen bzw. diesen Anforderungen genügen, von den Inhalten der höchsten formalen Vorbildung geprägt ist. Die wechselseitige Identität ‚Es bringt hohe Leistung, was Akademiker tun‘ und ‚Akademiker bringen hohe Leistung‘ ist eine eingewurzelte, wenn auch selten offen eingestandene Realität, die Abiturienten zwangsläufig benachteiligt.

Der Fallstudienbetrieb lieferte noch einen Hinweis. Akademiker werden häufig von vornherein auf solchen Positionen eingesetzt, die aus mehreren Gründen eine höhere Leistungserbringung erlauben, welche dann den Positionsträgern zugeschrieben werden. Es sind Arbeitsplätze, die gleichzeitig mit günstigen objektiven Bedingungen zur hohen Leistungserzielung ausgestattet sind und auch die darauf eingesetzten Arbeitskräfte quasi zur hohen Leistungsfähigkeit zwingen.

Für das untersuchte Bankunternehmen ist nun festzustellen, daß auf den mittleren und oberen Rängen keine Personalunterdeckungen gegeben sind. Im Gegenteil. In den letzten Jahren sind verhältnismäßig viele Positionen im oberen Führungsfeld durch jüngere Kräfte neu besetzt worden, so daß auf längere Zeit mit weniger Ersatzbedarf auf entsprechenden Rängen zu rechnen ist. Diese Sachlage wirkt sich in der mittleren Führungsschicht nachteilig auf deren Aufstiegschancen aus. Der Aufstiegsstau bei „Einfachen und Leitenden Fachkräften“ pflanzt sich weiter nach unten fort. Die Bremswirkung ist auf unterem Niveau insofern doppelt stark, als die Verjüngung des qualifizierten Personals in den letzten Jahren auch für die Mittelschicht den Ersatzbedarf mindert.

Vor allem die „Personalpraktiker“ rechnen also mit einer gewissen relativen Verengung der Aufstiegsmöglichkeiten, d.h. Neubedarf bzw. Zusatzbedarf in den mittleren und oberen Führungsschichten werden sich schwächer entwickeln als in den letzten 10 Jahren. Inwieweit das gesamte qualifizierte Personal davon gleichmäßig betroffen sein wird oder die Einsatzbedingungen vorbildungsgruppenspezifisch verschieden stark verschlechtert werden, kann nicht verbindlich prognostiziert werden. Die Analyse des Verhältnisses von Akademikern und Abiturienten legt aber den Schluß nahe, daß letztere mit größeren Abstrichen zu rechnen haben.

## **e) Verallgemeinerung der Ergebnisse**

### **(1) Grundsätzliche Probleme**

Der Versuch, von Aussagen der Fallstudie auf die Situation in parallel gelagerten Teilbereichen des gesamten Bankensektors zu schließen, stößt rasch an theoretische und methodische Grenzen.

Zum ersten gibt es nur wenige grobe Anhaltspunkte, welche die Gesamtbranchen in Untergruppen höherer Homogenität der Verhältnisse segmentieren ließen.

Zum zweiten hat die Fallstudie deutlich gemacht, daß mit den allenfalls zur Verfügung stehenden Homogenitätskriterien wie „Überregionalität“, „Großbank“ etc. kaum der zur sinnvollen Anwendung des Betriebsansatzes nötige Differenziertheitsgrad erreicht ist, welcher dann erst die Identifizierung von Einflußsyndromen und die zugehörigen Wirkungen auf die Personalstruktur erlaubte. So genügt es beispielsweise nicht, von einer bestimmten Gruppe von Bankunter-

nehmen zu wissen, daß sie alle über einen ähnlich hohen Personalbestand verfügen, um ihnen gleiche Betriebsstrukturen zu unterstellen; Großbank zu sein, bedeutet auch nicht notwendigerweise gleiches Verhalten gegenüber potentiellen und eingesetzten Beschäftigten.

Zum dritten schließlich ist die Übertragung von in einzelbetrieblicher Analyse gewonnenen Aussagen auf Unternehmensaggregate immer dann besonders riskant, wenn die zur Debatte stehenden Phänomene sowohl mengenmäßig als auch in der aktuellen Bedeutung für die Betriebe ein zweitrangiges Problem darstellen. Dies trifft für die Frage der Beschäftigung von Abiturienten ohne Hochschulstudium zweifelsohne zu, so daß die daraus resultierenden akzidenziellen Momente die Verallgemeinerbarkeit der Fallstudienergebnisse zusätzlich erschweren.

## **(2) Angleichungstendenzen im Banksektor**

Trotz dieser Restriktionen gibt es gute Gründe, in den übrigen Großbanken – mit einigen Abstrichen sogar im gesamten Bankgewerbe – der Abiturientensituation des untersuchten Fallstudienbetriebs analoge Ausbildungs- und Einsatzverhältnisse zu unterstellen. Ungeachtet etwaiger betriebsindividueller Strukturbesonderheiten homogenisieren sich nämlich im Bankgewerbe die Arbeitsbedingungen aus einer Mischung (a) bewußter überbetrieblicher Absprache und (b) anonymer Anpassungsprozesse<sup>94</sup>.

Zu (a): Die wichtigsten überregionalen Großbanken informieren sich in der Regel bei der Einführung wichtiger Neuerungen auf dem Personalsektor und versuchen, in irgend einer Form eine gemeinsame Haltung abzuklären. Bezüglich der Abiturientenfrage planen nun die drei größten Bankunternehmen der Bundesrepublik die koordinierte Einrichtung eines gemeinsam entworfenen Sonderprogramms.<sup>95</sup>

94 Diese Vorgänge sind nicht nur im Bankensektor anzutreffen. Sie gelten, in abgeschwächter Form, auch für andere Branchen bzw. Wirtschaftsgruppen, die einen entsprechend eingespielten Mechanismus rasch und intensiv wirksamer Koordination der Arbeitsbedingungen auf überbetrieblicher Ebene aufweisen können.

Im Bankbereich gibt es allerdings hierfür eine besonders ausgeprägte Tradition, deren Ergebnis beispielsweise die relativ starke Homogenität des Berufsbildes des Bankkaufmanns ist, wie sie sich u. a. in der vergleichsweise hohen Flexibilität der Bankkaufleute ausdrückt.

95 Nachdem die Fallstudienergebnisse auf den Informationen eines der drei beteiligten Bankunternehmen aufbauen, dürfte das Urteil über

Diese bewußten Abstimmungsprozesse setzen sich einerseits in informellen und persönlichen Kontakten und andererseits über offizielle Verbandsarbeit auf breiterer Ebene fort. Entsprechende Kontakte haben bei der Abiturientenfrage bereits stattgefunden.

Zu (b): Wo diese bewußten Initiationen alleine nicht oder nur sehr langsam wirken — beispielsweise im mittelständischen privaten Bankgewerbe —, erzeugen Arbeitsmarktmechanismen einen indirekten Anpassungsdruck, der auch dort eine gewisse Angleichung der Beschäftigungsbedingungen für Abiturienten auslösen bzw. beschleunigen kann.

Neue Aktivitäten, die sich um Abiturienten ohne Studium bemühen, sehen also gegebenenfalls mit großer Wahrscheinlichkeit im gesamten Banksektor ähnlich aus.

### (3) Sonderstellung von Großbanken<sup>96</sup>

Entsprechend dem erreichten Argumentationsstand bestünde zwischen den „avantgardistischen“ Großbanken und den übrigen Bankunternehmen allenfalls ein zeitlicher Verzug in der Einrichtung von Abiturienten-Sonderprogrammen. Diese Betrachtungsweise läßt jedoch einen wichtigen Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Beschäftigungsbedingungen außer acht: Ab einer bestimmten Größenklasse zeichnen sich die Bankunternehmen durch *stetigen* Personalumsatz in *ansehnlichen* Mengen je Periode aus. Dieser Sachverhalt trifft nicht nur für die Gesamtbeschäftigten zu, sondern kann auch noch für vergleichsweise kleine Teilgruppen gelten, wie sie bestimmte Ausschnitte des qualifizierten Personals — z.B. Zweigstellenleiter — verkörpern. Dieser Umstand bildet die Basis, daß Großbanken zwei Attraktivitätsaspekte leichter zu berücksichtigen in der Lage sind als kleinere und mittlere Unternehmen der Branche.

Die Voraussetzungen zur Erfüllung der Abiturientenforderungen

die schon ausgearbeiteten oder erst noch zu erwartenden Sonderprogramme der beiden anderen Großbanken ähnlich ausfallen. Sei es, daß eine formelle Übereinkunft erzielt werden sollte, was zum Erhebungszeitpunkt noch nicht völlig gesichert schien, oder sei es, daß nur eine informelle Absprache getroffen werden könnte — an der Übereinstimmung im Grundtenor zukünftiger Abiturientenprogramme kann kein Zweifel bestehen.

- 96 Die hier für Großbanken dargestellten Besonderheiten haben — mit branchenspezifischen Modifikationen — auch für alle anderen großbetrieblich organisierten Unternehmen Gültigkeit.



nach (a) eigenständiger Ausbildung und (b) voraussehbarem beruflichen Fortkommen stehen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße.

Zu (a): Der laufende Nachwuchsbedarf von Großbanken an qualifiziertem Fachpersonal bewegt sich auf einem Mengenniveau, das die Installierung eines eigenen Ausbildungsprogramms selbst für Minderheiten wie Abiturienten ohne Studium noch ökonomisch tragbar und pädagogisch praktikabel erscheinen läßt.

In kleineren Bankunternehmen ist jedoch die regelmäßige Mindestauslastung nicht gewährleistet, welche erst die innerbetrieblich institutionalisierte Sonderbehandlung der Abiturienten während der Ausbildungsphase ermöglichen bzw. den hierzu nötigen Aufwand rechtfertigen würde.

Zu (b): Der absolut gesehen hohe Bestand an qualifiziertem Personal garantiert, daß im Feld der Führungs- und Spezialistenpositionen der Großbanken kontinuierlich Arbeitsplätze frei werden bzw. neu entstehen, die es zu besetzen gilt und die für jeweilig darunter befindliche Teilgruppen des Personals als Bereich ihrer Aufstiegsmöglichkeiten verstanden werden sollen. Es wird damit den Beschäftigten nahezu täglich vor Augen geführt, daß Beförderungen wirklich praktiziert werden, also auch die versprochene und geglaubte persönliche Chance beruflichen Fortkommens auf soliden Beinen steht. Dem umworbenen Abiturienten können Großbanken dann auch gewisse innerbetriebliche Karrierelinien bis zu Positionen mittlerer Reichweite (z. B. Zweigstellenleiter) vorzeichnen – zumindest als prinzipielle und nicht völlig abwegige Möglichkeit, wenn auch kaum als im Detail konkrete und für den einzelnen Bewerber genügend Aufstiegssicherheit gewährende formelle Laufbahn<sup>97</sup>.

97 Denn auch Großbetriebe haben Probleme des Aufstiegstaus. In der im Rahmen der Fallstudie untersuchten Bank sind sie ebenso gegeben wie in den Großunternehmen der übrigen Monographien. Die Stau-Probleme entziehen sich hier aber stärker dem Blickfeld der einzelnen Beschäftigten und können präzise eigentlich nur in langfristigen Zeiträumen und als Wahrscheinlichkeitsaussage für diskriminierte Teilgruppen angegeben werden.

Die Aufgabe des Personalmanagements von Großunternehmen ist es, mit hinlänglichem Erfolg dem einzelnen Angestellten – auch hochqualifizierten – durch geschickte Mischung tatsächlicher Gewährung kleinschrittigen Aufstiegs und Wachhalten des Glaubens an die Karrieremöglichkeit mittels entsprechender Informationspolitik von aus betrieblicher Sicht dysfunktionalen Schritten (unproduktive Resignation oder Kündigung) abzuhalten. U. a. heißt das, die Reflexionen des

Kleine Betriebe finden sich demgegenüber in der ungünstigeren Lage, vergleichsweise nur selten und unter Umständen in ganz unregelmäßigen Intervallen Aufstiegswfälle registrieren zu können. Unmittelbar einsichtige Blockierungen des beruflichen Weiterkommens sind die Folge. Bei einem relativ jungen Altersaufbau der Hochqualifizierten z. B. führt dies häufig zu prekären Fluktuationen im Bereich des unteren und mittleren Fachpersonals. Unter diesen Umständen Abiturienten ohne Studium zum Einstellungszeitpunkt hinreichend präzise Aufstiegswchancen für die Zeit nach der Ausbildungsphase zu eröffnen, dürfte kleineren Banken im Normalfall noch größere Schwierigkeiten bereiten als den Großbanken. Planmäßige Vorbereitung von Abiturienten für höhere Positionen, deren Freiwerden rechtzeitig erkannt ist und zu deren Besetzung eventuell langfristige Kandidatenauslese betrieben wird, bildet die seltene Ausnahme von der Regel und ist gegebenenfalls häufig mit Protektion verbunden.<sup>98</sup>

#### (4) Beschäftigungsbedingungen im gesamten Bankensektor

Die Überprüfung der Beschäftigungsbedingungen der Abiturienten ohne Studium auf Branchenniveau führte zu folgenden Ergebnissen:<sup>99</sup>  
— Im Vergleich zu den übrigen Branchen weist der Bankensektor

einzelnen Mitarbeiters über seine beruflichen Chancen auf dem Stand zu belassen, wie er oben skizziert wurde. Denn in den meisten Fällen ist nicht an der Tatsache zu rütteln, daß die Möglichkeit innerbetrieblichen Aufstiegs als solche gegeben ist. Das Reich der von Betriebsseite reichlich genährten Illusionen beginnt aber genau dort, wo es um die *Größenordnung* dieser unleugbar gegebenen prinzipiellen Chance geht. Es sei hierzu auf die Ausführungen in der Fallstudie verwiesen.

- 98 Bei einem anderen Bezugsrahmen zur Beurteilung der Aufstiegswchancen müßte die Situation *ceteris paribus* nicht immer so sein: unter Miteinbeziehung des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels könnte die Verbesserungswchance für Hochqualifizierte in Klein- und Mittelbanken in anderem Lichte dastehen. Nur unter der Voraussetzung *innerbetrieblichen* Aufstiegs bieten die Verhältnisse in Großbanken günstigere Voraussetzungen.

Dafür, daß solche Überlegungen nur selten angestellt werden, sorgt allerdings eine traditionelle Mobilitätsabweigung auch bei Hochqualifizierten in der Bundesrepublik Deutschland, die durch Betriebsloyalität erzeugende Sanktionen permanent am Leben erhalten wird (nicht selbstverständliche Übertragbarkeit von Pensionsansprüchen etc.).

- 99 Zusammengefaßte Darstellung, vgl. Fußnote 40, S. 98.

zwar den höchsten Anteil an Betrieben auf<sup>100</sup>, die Abiturienten beschäftigen, aber nur relativ wenige dieser Betriebe bieten eine besondere Ausbildung an.<sup>101</sup>

- Bis auf einige wenige Modifikationen – Verkürzung der Lehrzeit, altersbedingte höhere Ausbildungsbeihilfe, gelegentlich ambitioniertere, praktische Ausbildung und meist exklusive Berufsschulunterweisung in eigenen Abiturientenklassen<sup>102</sup> – unterscheidet sich die Sonderprogramm-Ausbildung für Abiturienten wenig von der üblichen bankkaufmännischen Lehrausbildung.
- Nach allen zur Verfügung stehenden Kriterien zur Beurteilung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten<sup>103</sup> stehen sich die Abiturienten ohne Studium nur wenig besser als das Fachpersonal mit Mittlerer Reife, während sie im Vergleich zu Akademikern vom Berufseintritt an deutlich deklassiert sind.

Die festgestellte Benachteiligung der Abiturienten ohne Studium gegenüber Akademikern wird in wichtigen Punkten von den befragten Personalleitern bei einer zusammenfassenden Einschätzung der beruflichen Situation beider Vorbildungsgruppen selbst bestätigt.<sup>104</sup>

## 4. Versicherungssektor

### a) Die zu untersuchenden Berufspositionen

#### (1) Basisinformationen

Die referierten Ergebnisse der Abschnitte a) bis d) beziehen sich auf einen Versicherungskonzern, der zu den größten der Branche im gesamten EWG-Raum gehört. Die Intensivuntersuchung beschränkte sich auf eine der 6 Zweigniederlassungen in der BRD. Soweit aller-

100 Nämlich 62 % der befragten Betriebe im Bankensektor, vgl. Ergebnisse der telefonischen Personalleiterbefragung des ISF, Tabelle B/8 im Anhang, Spalte 1–Spalte 2.

101 Nämlich 15 % der befragten Betriebe im Bankensektor, vgl. Ergebnisse der telefonischen Personalleiterbefragung des ISF, Tabelle B/10.

102 Nach Aussagen der befragten Personalleiter besuchten Abiturienten von etwa 85 % der Banken, die überhaupt Abiturienten ausbilden, eine der Berufsschule eigene Abiturientenklassen.

103 Etwa „Einstiegsposition“, „langfristige Einsatzposition“, „Aufstiegschancen“, „Durchschnittsgehalt“.

104 Vgl. B/13 im Anhang.

dings statistisches Material des Gesamtunternehmens zur Verfügung stand, wurde es in die Analyse mit einbezogen.

Gemeinsam mit den Unternehmen im Bankensektor weisen Versicherungen eine differenzierte Arbeitsorganisation auf, die ihre Ursache hat in vielfältigen, zum Teil hochbürokratisierten Produktionsprozessen mit an Dauer, Intensität und Niveau verschiedenartigsten Beteiligungen von menschlicher Arbeitskraft. Die Folge ist eine nach horizontaler und vertikaler Dimension variantenreiche Arbeitsplatzstruktur.

Deshalb verbietet sich auch hier das in der Monographie des Warenhaus-Sektors geübte Verfahren, die Identifizierung von Berufspositionen für qualifiziertes Fachpersonal auf einzelne konkrete Arbeitsplatztypen abzustellen und die Analyse weitgehend auf eine dominierende Position – dort des Verkaufsabteilungsleiters – zu beschränken.

Das gesamte Spektrum an Arbeitsplätzen für versicherungskaufmännisches Fachpersonal muß also in die Untersuchung mit einbezogen werden.

## **(2) Das Feld relevanter Berufspositionen und ihr Aufgabengebiet**

Im großen und ganzen decken diese relevanten Berufspositionen das *Arbeitsgebiet des Versicherungskaufmanns* ab<sup>105</sup>, wie es in der amtlichen Berufsklassifikation beschrieben ist:

„Sie (Versicherungskaufleute) verhandeln und korrespondieren mit Geschäftspartnern, bearbeiten Angebote und Anträge; geben versicherungstechnische Auskünfte und Ratschläge; beurteilen Risiken, berechnen Beiträge (Prämie) und Provisionen, fertigen und prüfen Versicherungsschei-

105 Eine wichtige Ausnahme hiervon läßt sich nur für die Positionen feststellen, auf denen das qualifizierte Personal des EDV-Bereichs eingesetzt ist. Im Gesamtunternehmen nehmen derzeit etwa 4 % der eingesetzten Abiturienten entsprechende Arbeitsplätze ein.

Sie werden aus der Analyse innerhalb der Monographie zum Versicherungssektor ausgeklammert. Eine gesonderte Behandlung in jeder Monographie erübrigt sich, da die Situation von qualifiziertem Personal im Datenverarbeitungsbereich in allen Betrieben sehr ähnlich ist, die überhaupt entsprechenden umfangreichen Aufgabenanfall haben, zu dessen Bewältigung eigene Arbeitsplätze für Spezialisten oder gar ganze Stabsabteilungen eingerichtet sind. Vergleiche hierzu die Ergebnisse in der Monographie „Industriesektor“ (Abschnitt 5 dieses Kapitels) und die Ausführungen zur Frage neuer Tätigkeitsfelder (Abschnitt 4 im Kapitel III des Teil B).

ne; erstellen Prämienrechnungen; bearbeiten Vertragsrechnungen; überwachen Termine, mahnen, stornieren, führen Inkassoarbeiten aus; legen Schadensakten an, untersuchen, taxieren, berechnen Schäden;

werben im Außendienst, vermitteln Versicherungsverträge und schließen sie ab;

treffen Feststellungen im Rahmen des Versicherungsgeschäfts (recherchieren) und nehmen Schadensregulierungen vor; betreuen Kunden; kassieren Prämien;

disponieren und kalkulieren Vermögenswerte und Geldreserven; kaufen und verkaufen, verpachten, vermieten und verwalten im Rahmen von Versicherungsgeschäften oder der Vermögensanlage der Versicherungsgesellschaft Immobilien, Schuldverschreibungen, Wertpapiere und Beteiligungen;

gestalten Tarife; stellen Rentabilitäts- und Kostenberechnungen auf; organisieren den Innen- und Außendienst; führen Konten und Bücher; erstellen Bilanzen und Statistiken; überprüfen Organisation und Geschäftsablauf.<sup>106</sup>

Die qualifizierten Fachkräfte verteilen sich auf ein Feld von Berufspositionen, das nach den *horizontalen* Einsatzbereichsdimensionen *Versicherungssparte* („Sachversicherung“ und deren Untergruppierungen, „Personenversicherung“ und deren Untergruppierungen etc.) und *funktionale Stellung im Produktionsprozeß* („Innendienst/Betriebsabteilung“, „Innendienst/Schadensabteilung“ und „Außendienst“) und der *vertikalen* Einsatzbereichsdimension der *Dienststellung* („Sachbearbeiter“, „Gruppenleiter“ etc.) gegliedert ist.<sup>107</sup>

### *Exkurs: Der Außendienst*

Ein erheblicher Prozentsatz der marktmäßigen Kundenbeziehungen im engeren Sinne — Vertragsverhandlung, -abschluß, Festsetzung der individuellen Konditionen etc. — geschieht insbesondere bei bestimmten Versicherungsarten des sogenannten Massengeschäfts getrennt von den übrigen Produktionsvorgängen des Versicherungsbetriebs wie Vertragsverwaltung und Schadensregulierung. Zum Teil werden die Marktgeschäfte von Perso-

106 Quelle: Klassifizierung der Berufe, a. a. O., Berufsgruppe 5125.

107 In der Tabelle B/17 im Anhang sind beispielhaft für den Innendienst in sogenannten Job-Stufen die wichtigsten hierarchischen Ebenen und die ihnen entsprechenden Tätigkeiten und Befugnisse zusammengestellt.

Die konkreten Verteilungsverhältnisse des Fallstudienbetriebs sind ebenfalls im Anhang dargestellt: nach der Dienststellung (vertikale Verteilung) sowohl für das gesamte Fachpersonal als auch die beschäftigten Abiturienten in Tabelle B/18; nach der Art der Tätigkeit (horizontale Verteilung) ausschließlich für die beschäftigten Abiturienten in Tabelle B/19.

nen ausgeführt, die mit dem Betrieb in überhaupt keinem (freie Versicherungsagenten auf reiner Provisionsbasis) oder einem besonderen Arbeitsverhältnis (fest angestellter Mitarbeiter und direkter Umsatzbeteiligung) stehen. Dieser Unternehmensbereich, der sogenannte *Außendienst*, beschäftigt nun einerseits zuletzt genanntes, fest angestelltes Personal, das kaufmännische Geschäftsfunktionen wahrnimmt, andererseits Hilfs- und Kontrollpersonal für die Überwachung der freien Agenten und zu deren Unterstützung in schwierigen Sachfragen.

Die Berufspositionen und die bestehende Personalsituation des Außendienstes konnten nun in die vorliegende Analyse nur partiell hereingenommen werden. Die Gründe waren zweifacher Natur:

- erstens weist jeder einzelne Arbeitsplatz und seine Besetzung im Außendienst so individuelle Bedingungen auf, daß die Gesprächspartner sich überfordert sahen, überindividuelle, auf Strukturtypen reduzierbare Aussagen zu machen;
- zweitens fehlten vergleichbare Informationen über Beschäftigungsbedingungen (z. B. durchschnittliche Gesamtbezüge).

Gemessen am derzeitigen Gesamtbestand von Personal mit Abitur bleiben damit zwar im untersuchten Betrieb ca. 30 % der Analyse teilweise entzogen, doch resultiert daraus für die Problemstellung dieser Untersuchung kein allzu gravierender Mangel:

- Der schon angesprochene akzidentielle Charakter des Personalbesatzes im Außendienst ließe sowieso nur schwerlich Tendenzaussagen über die zukünftige Rekrutierungs- und Einsatzpraxis in diesem Unternehmensbereich zu, in dem etwa die vergangenen Zustände extrapoliert würden.
- Außerdem spielte bislang der Außendienst weder in der Ausbildungsphase noch für den ersten beruflichen Einsatz von Versicherungskaufleuten eine bedeutende Rolle. Die Ausbildung zum Versicherungskaufmann ist für alle Vordienstgruppen nahezu völlig auf die spätere Verwertung im Innendienst ausgerichtet; Einstiegspositionen für normale Berufsverläufe finden sich ebenfalls ausschließlich im Innendienst. Das heißt, die Auseinandersetzung mit den Bedingungen des zur Zeit praktizierten und für die nächste Zukunft zu erwartenden Sonderprogramms für Abiturienten kann den Außendienst vernachlässigen.

## **b) Die Entwicklung relevanter Berufspositionen**

### **(1) Globalentwicklung**

Befragt nach der in den kommenden Jahren zu erwartenden Arbeitskräftestruktur erklärten Personalverantwortliche und Linien-Führungskräfte übereinstimmend, daß von seiten zukünftiger *Veränderungen in der Aufgabenstellung* und der gegebenenfalls darauf reagierenden Arbeitsorganisation keine Impulse zu einer entscheidenden Vermehrung der Gesamtheit an Berufspositionen für Führungskräfte und Spezialisten ausgingen.

Die *Fortschreibung* der bisher gültigen Relationen in der Arbeitsplatzstruktur hat eine gewisse Berechtigung, wenn man die Entwicklung in den letzten 5 bis 10 Jahren als vergleichbare Beweissituation heranzieht. Akzeptiert man einmal die nach Tätigkeit und Dienststellung sortierten Personalbestände verschiedener Jahre als Ausdruck jeweiliger Arbeitsplatzstruktur, zeigt sich eine erstaunliche Robustheit der grundsätzlichen Gliederung der Berufspositionen. Weder die allgemeine Expansion des Unternehmens unter Einschluß tiefgreifender Umorganisationen und unterschiedlicher Entwicklung einzelner Versicherungssparten noch der Einzug neuer Datenverarbeitungs- und Informationssysteme haben den Anteil aller beruflichen Positionen für Führungskräfte und Spezialisten an den insgesamt vorhandenen Arbeitsplätzen entscheidend verändert. Der Kreis der Hochqualifizierten von den Direktoren bis einschließlich der Dezernenten und des sogenannten übertariflichen Personals wies eine durchschnittliche jährliche Veränderungsrate von knapp  $+ 7\%$  auf, während das übrige Personal mit ca.  $5\%$  pro Jahr wuchs. Da die Hochqualifizierten der betroffenen Abgrenzung heute ca.  $1/5$  der Gesamtbeschäftigten ausmachen, erhöhte sich also ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten im jährlichen Durchschnitt angenähert um  $0,4\%$ .<sup>108</sup>

*Zusammenfassend* kann für den überschaubaren Zeitraum etwa der nächsten 5 Jahre die Feststellung getroffen werden, daß der Umfang an Berufspositionen für qualifiziertes Personal parallel dem Wachstum der Gesamtbeschäftigtenzahl oder nur geringfügig darüber ansteigen wird.

## (2) Detailentwicklungen

Innerhalb dieser Globalentwicklung können sich allerdings einige divergierende Teilvorgänge mit ganz unterschiedlichen Veränderungsraten betroffener Berufspositionen abspielen, die sich erst in der Zu-

108 Nicht die gesamte überproportionale Hochqualifiziertenzunahme muß dabei als echter Zuwachs an Arbeitsplätzen für Führungskräfte und Spezialisten interpretiert werden. Einige Informanten der untersuchten Versicherung ließen durchblicken, das beschriebene überproportionale Wachstum im oberen Bereich der Positionshierarchie sei eher Ausdruck einer personalpolitisch notwendigen Titelinflation, die sich für die Betroffenen nur bedingt in entscheidendem Wechsel der Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten äußere, denn als eine echte Veränderung der Arbeitsplatzstruktur zu werten.

sammenführung zum skizzierten Anstieg der gesamten Arbeitsplätze für qualifiziertes Personal ausgleichen.

Jene Teilentwicklungen verschieben gegebenenfalls die Gewichte zwischen den einzelnen Positionen des Einsatzfeldes für qualifiziertes Personal. Wenn dabei der Anteil gerade von solchen Berufspositionen zu- oder abnahme, welche bestimmte Anforderungen an die Qualifikationen des Personalbesetzes stellten, die die Verwendung von Abiturienten eindeutig favorisierten, wäre das zur Beantwortung der Untersuchungsfragestellung von eminenter Bedeutung.<sup>109</sup>

(a) Entwicklungsdivergenzen zwischen einzelnen Versicherungssparten:

Es gibt Versicherungssparten unterschiedlichen Bearbeitungsaufwands und Schwierigkeitsgrades. Im Bereich der Industrieversicherung z. B., die sich mit der Abdeckung von eventuellen direkten und indirekten Schäden an Industriebetrieben durch Feuer- oder andere Risikofaktoren befaßt, braucht jeder Vertrag, letztlich jeder einzelne Bearbeitungsvorgang mehr und intensivere Aufmerksamkeit und stellt im Durchschnitt höhere Anforderungen an den Arbeiter als in anderen Sparten der Sachversicherungen wie zum Beispiel den Haushaltsversicherungen.

*Verschieden starke Wachstumsraten der einzelnen Versicherungsarten* würde nun den Qualifizierten-Anteil an den Gesamtbeschäftigten

109 Im Vorgriff auf die Ausführungen über vermutliche Personalstrategien des untersuchten Versicherungsunternehmens im nächsten Abschnitt und in Erinnerung an die Erfahrungen mit betrieblicher Rekrutierungs- und Einsatzpolitik in den vorausgegangenen Monographien, ist nun allerdings festzuhalten, daß eine solche „Eindeutigkeit“ nicht allein dadurch zu erzeugen ist, daß die Eigenschaften einer Vorbildungsgruppe mit den aus betrieblichen Funktionen abgeleiteten Arbeitsplatzanforderungen verglichen wird. Bei dem Vorgang, genaue Entsprechungen von tätigkeitsgebundenen Qualifikationen und personen gebundenen Befähigungen herzustellen, sind in der Realisierung betrieblicher Rekrutierungs- und Einsatzpolitik involvierte Zuschreibungsprozesse beteiligt, die auch von völlig außerhalb produktions-prozeßmäßiger Betrachtung liegenden Kriterien diktiert werden. Die Behauptung hoher Entsprechung von Anforderungsqualifikationen von Abiturienten und Tätigkeitsvoraussetzung bestimmter Berufspositionen hilft nämlich im betrieblichen Innenverhältnis hierarchische Abstufungen zu legitimieren und nach außen hin dem exklusiven Ausschnitt des Einsatzfeldes gegenüber dem Abiturienten eine gewisse Werbewirksamkeit zu verleihen.



variieren können; d. h. die übliche, eingangs gemachte Unterstellung einer weitgehenden Parallelität der Entwicklung von Gesamtarbeitsplätzen zu Positionen für qualifiziertes Personal wäre dann zu revidieren.

Die Ermittlungen lassen zwar durchaus auch für die Zukunft divergierende Entwicklungen der einzelnen Versicherungssparten vermuten, wie sie schon in der Vergangenheit zu beobachten waren (z. B. zeitweise überproportionales Wachstum der Kfz-Haftpflichtversicherung). Einschneidende Konsequenzen für die vertikale Verteilung der Berufspositionen waren jedoch nicht zu erkennen.

(b) Unterschiedliche Entwicklungen in „Betriebs“- bzw. „Schadensabteilung“:

Die Entwicklung der Position für qualifiziertes Personal kann nicht nur mit den Versicherungsarten variieren, sondern ist auch in Abhängigkeit von einzelnen *Abschnitten des Produktionsprozesses* zu sehen.

Zumindest für die größeren Versicherungszweige mit hohen Vertragsbeständen wird zwischen sogenannten Betriebs- und Schadensabteilungen getrennt. *Betriebsabteilungen* befassen sich mit der Verwaltung der Versicherungsbeträge, worunter im einzelnen die Umwandlung der über Versicherungsvertreter hereingekommenen Anträge in beurkundete Verträge, die (normale) Gestaltung der Prämien- und Annahmepolitik, Großteile der nicht unmittelbar bzw. ausschließlich auf Schadensfälle bezogenen Korrespondenz zu rechnen sind. Demgegenüber konzentrieren sich die *Schadensabteilungen* auf die Abwicklung der Schadensfälle von der Aufnahme der Schadensmeldung über deren Prüfung auf Richtigkeit und Eintrittspflicht der Versicherung, eventuell notwendigen Verhandlungen mit Kontrahenten des Versicherungsnehmers und der Klärung von Verteilungsmöglichkeiten der Behebungskosten auf andere Beteiligte (zum Teil unter Einschaltung der Rechtsabteilung) bis zur Auszahlung der Versicherungssumme.

Das Unternehmenswachstum schlägt sich nun in den beiden prozeßspezifischen Abteilungsarten unterschiedlich nieder.

Nach Meinung von befragten Führungskräften vermehrt sich in einer *Betriebsabteilung* die Zahl der leitenden Positionen weniger rasch, als sich der übrige Arbeitsplatzbestand ausweitet. Denn das meist gleitende Wachstum der Personalmehrheit löste erst im großen zeitlichen Abstand nach immer dringlicher werdendem Bedarf ein entsprechendes Nachziehen bei Führungspositionen aus.

Überdies waren in der Vergangenheit Berufspositionen für qualifiziertes Personal durch bestimmte Rationalisierungsvorgänge von den Expansionswirkungen der generellen Unternehmensausweitung weitgehend ausgeklammert gewesen.

Im unteren Bereich der Fachkräfte haben folgende Entwicklungen stattgefunden, welche die zahlenmäßige Entwicklung von Berufspositionen auf dem Niveau der Führungskräfte und Spezialisten bremsen:

- Die rapide Zunahme des Vertragsvolumens ermöglichte die Standardisierung der Produktionsprozesse und die Entlastung der unteren Fachkräfte von Büro- und Rechenroutine durch die Einführung neuer Datenverarbeitungssysteme.
- Eine stärkere Delegation von wichtigen Arbeitsvollzügen, die früher Tätigkeitspartikel von Führungskräften und Spezialisten waren, konnte vorgenommen werden. Und zwar in zwei Richtungen: entweder wurden ganze Gruppen verhältnismäßig leichter Bearbeitungsfälle abgespalten und auf unterem Fachkraft-Niveau angesiedelt, wobei gleichzeitig die schwierigen Fälle von Hochqualifizierten behandelt wurden; oder – bei einer anderen Arbeitsorganisation – nahmen die Interventionsnotwendigkeiten der Führungskräfte und Spezialisten je Falleinheit durchschnittlich ab.
- Das im Gesamtdurchschnitt immer geringer werdende Engagement des höher qualifizierten Personals je Versicherungsfall, führte dann zu den schwächeren Steigerungsraten, verglichen zum Wachstum der Gesamtbeschäftigtenzahl.

Im Gegensatz zu Betriebsabteilungen besteht in *Schadensabteilungen* eher eine Tendenz überproportionalen Wachstums des qualifizierten Personals.

In Schadensabteilungen wurde zwar ebenfalls versucht, das im Zuge der Unternehmensausweitung zunehmende Arbeitsvolumen mit Rationalisierungsmaßnahmen aufzufangen, die zum Teil ähnliche Konsequenzen auf die Positionsstruktur hatten, wie sie eben für die Betriebsabteilung geschildert wurden, doch hat innerhalb der Gesamtexpansion des Arbeitsvolumens gerade jener Teil an Schadensfällen überproportional zugenommen, der besonders Komplexheit aufweist. Davon ging ein starker Druck auf eine Erhöhung des Anteils der Spezialisten-Position aus, der per saldo etwaige Rationalisierungseinsparungen aufhebt oder gar überkompensierte.<sup>110</sup>

110 Hier wird nochmals die im Einleitungskapitel zu den Monographien angesprochene Schwierigkeit sichtbar, weil eine isolierte Analyse der Berufspositionsentwicklung einerseits und der darauf bezogenen Einsatz- und Rekrutierungspolitik andererseits in der Untersuchungsdarstellung gewählt werden mußte (siehe S. 95 ff.).

Es werden notgedrungen Entwicklungen auseinandergerissen, die eigentlich nur in einem zu sehen sind. Denn der ungeplant sukzessiv stärker werdende Besatz schon vorhandener Berufspositionen mit hö-

(c) Rationalisierungsmaßnahmen:

Im untersuchten Versicherungsunternehmen werden, wie schon mehrfach angesprochen, kontinuierlich Maßnahmen zur effizienteren Bewältigung des zunehmenden Arbeitsanfalls durchgeführt. Anstöße hierzu sind vielfältiger Natur: das Auftreten neuer technischer Hilfsmittel, Personalengpässe oder zu langsam gewordene „Vorgangs“-Unterlagen; letzte Zielsetzung ist immer Kostenersparnis respektive Produktivitätserhöhung; der Vorgang selbst schlägt sich in technisch-organisatorischen Veränderungen nieder.

Bislang haben solche *Rationalisierungsprozesse* in erster Linie nur das Verhältnis von Arbeitsmenge zur Zahl der Arbeitsplätze für die Gesamtbeschäftigten bzw. für das Fachpersonal betroffen, kaum dagegen die Relation von Führungskräfte- und Spezialistenpositionen zu den übrigen Arbeitsplätzen.

Wenn auch keine mengenmäßig bedeutsame Beziehung zwischen technisch-organisatorischen Veränderungen und dem *Gesamtgewicht* der Arbeitsplätze von qualifiziertem Personal festgestellt werden konnte, gibt es Anzeichen für Veränderungen ihrer *Zusammensetzung*.

Denn die beschriebene relative Konstanz der Qualifiziertenquote hat auch Ursachen, welche gleichzeitig das Vordringen aus traditioneller Sicht ungewöhnlicher Arbeitsplätze fördert und u. U. bei allen Berufspositionen für qualifiziertes Personal die Besetzung mit anderen Vorbildungsgruppen favorisiert.

Der Großteil der unmittelbaren Effekte technisch-organisatorischer Veränderungen berührt die Positionsstruktur der Kernarbeitskräfte nicht, indem sie in peripheren (ausgelagerten oder extra neu geschaffenen) Betriebsabteilungen konzentriert werden. So ist beispielsweise die Kapazität an qualifiziertem Personal zur Realisierung der technisch-organisatorischen Veränderungen weitgehend auf besondere Einrichtungen, sogenannte Stabsstellen, der „Betriebsorganisation“, des „Personalmanagements“, des „Informationswesens“ konzentriert. Außerdem wirken sich die meisten technischen Neuerungen primär in diesen Randbereichen aus.

her qualifiziertem Personal, welcher in der Regel zu einer besseren Ausstattung dieser Berufspositionen, evtl. auch zu einer Veränderung der dort üblichen Tätigkeiten führt, stellen sehr viel häufiger den Veränderungsmechanismus von Positionsstrukturen dar, als explizite Pläne von Personalentwicklungsabteilungen. Überlegungen zur Entwicklung von Berufspositionen sollten, so gesehen, logisch erst als Ergebnis der im Anschluß an diesen Abschnitt diskutierten Rekrutierungsstrategie abgeleitet werden.

Diese peripheren Berufspositionen stellen nun mehrheitlich nicht Arbeitsplätze für versicherungskaufmännisches Personal im engeren Sinne dar. Sie werden mit Ausnahme des sogenannten „Datenverarbeitungskaufmanns“ heute vorwiegend mit Akademikern besetzt.

Überdies müssen sich nicht alle Arbeitskräfte, die TOV-bezogene Funktionen wahrnehmen, im betrieblichen Sozialverband befinden, wie die Praxis vor allem im Bereich der Informatik des untersuchten Versicherungskonzerns zeigt. Bestimmte Aufgaben werden z. B. von Systemberatern der Firmen durchgeführt, die die EDV-Anlagen liefern und betreuen.

Insofern die Wirkungen von technisch-organisatorischen Veränderungen die verbleibenden Berufspositionen für Führungskräfte und hochqualifizierte Spezialisten trotzdem noch indirekt tangieren, wirken sie sich — eine vor allem vom Festhalten am Status quo geleitete Rekrutierungs- und Einsatzpolitik unterstellt — weniger in *zusätzlichen*, hochqualifizierten Positionen und mehr in veränderten, erhöhten Qualifikationsanforderungen der *bestehenden* Berufspositionen aus. Doch dies ist mehr eine Frage der Besetzungspraxis und soll im Rahmen der Analyse betrieblicher Rekrutierungspolitik abgehandelt werden.

#### (d) Marktstrategien:

Das untersuchte Versicherungsunternehmen verfolgt zur Festigung seiner Marktstellung — insbesondere im sogenannten *Massengeschäft*<sup>111</sup> schon seit Jahren die Politik großer *Kundennähe*, die gekoppelt ist mit einem zunehmenden *Serviceangebot*, das in ständiger Bereitstellung von auf individuelle Bedingungen eingehenden Vertragsentwürfen zur solideren und schnelleren Vertragsabschlußprozedur, in rascher Schadensregulierung und anderem mehr besteht bzw. bestehen soll. Man erhofft sich von dieser Geschäftspolitik eine Ausweitung der bestehenden Versicherungsbeziehungen und vor allem die Hinzugewinnung neuer Versicherungskunden. Der Aufbau eines dichten Agenturnetzes, mit dem nach bisheriger Betriebsgliederung in erster Linie der Außendienstbereich zu tun hatte, war hierbei nur der erste Schritt.

Nun scheint aus mehreren Gründen eine optimale Fortsetzung dieser Marktstrategie besser gewährleistet, wenn die Außenposten mit der Zentrale stärker verbunden sind, als dies bisher normalerweise der Fall war. Es müßte mit einer Reihe einschneidender Konsequenzen für die Arbeitsplatzstruktur und den möglichen Personalbesatz gerechnet werden. So würde sich dann mit Sicherheit die *Zusammensetzung* der Arbeitsplätze für Führungskräfte, besonders aber für Spezialisten, verändern.

111 Vor allem die Sparten KFZ-Haftpflichtversicherung, Haushaltsversicherung, Personalhaftpflichtversicherung, auch Lebensversicherungen.

Inwieweit dadurch gleichzeitig die *Gesamtmenge* an Berufspositionen für qualifiziertes Personal sich erhöhen oder vermindern würde, kann nicht angegeben werden. Es müßten in diese Prognose neben den bestandserhöhenden Tendenzen durch die skizzierten neuen Aufgaben auch bestandsmindernde Entwicklungen berücksichtigt werden. Die Umorganisation der Kundenbeziehungen würde zum Beispiel traditionelle Berufspositionen des Außendienstes und der Geschäftsorganisation wegfällen lassen.

Die Bedeutung für den *Personalbedarf* wäre ebenfalls ungewiß. Die dargestellten Arbeitsplatzstrukturveränderungen würden zweifelsohne zunächst stärker zu einer Umsetzung des verfügbaren freigesetzten Personals führen als zu erhöhten Rekrutierungsanstrengungen am Arbeitsmarkt.

### c) Zur Rekrutierungspolitik

Im folgenden soll geklärt werden, welche Besetzungspraxis für die skizzierten Positionen des qualifizierten Personals in der überschaubaren Zeit der nächsten drei bis fünf Jahre<sup>112</sup> zu erwarten sein wird.

#### (1) Entwicklungsbedingte innerbetriebliche Versorgungslagen

Die Rekrutierung von Abiturienten kann für den Betrieb interessant werden, wenn es um die rasche Beseitigung von Engpässen an qualifiziertem Personal geht, ohne (zunächst) damit die Einlösung besonderer Qualifikationswünsche zu verbinden.

Solche Engpaßsituationen entstehen aus dem Zusammentreffen zweier betrieblicher Teilkonstellationen:

- Zum einen muß ein *erhöhter Nachwuchsbedarf* an Führungskräften und/oder Spezialisten zu erwarten sein, der auf die genannten Entwicklungstendenzen zurückzuführen ist.

<sup>112</sup> Mit der Auslösung bestimmter skizzierter Entwicklungsmöglichkeiten im Feld relevanter Berufspositionen ist – wenn überhaupt – erst *nach* dieser Periode zu rechnen. Ihre personalpolitischen Konsequenzen werden nicht systematisch und ggf. nur in groben Tendenzaussagen diskutiert. Denn mit zunehmender zeitlicher Distanz und zusätzlich hoher Komplexheit der Veränderungsursachen erhöht sich der spekulative Charakter von Überlegungen über dann mögliches betriebliches Rekrutierungsverhalten, indem sich nämlich bis dahin nahezu sein gesamter Datenkranz in nicht präzise angebbarer Weise verändert haben wird.

- Zum anderen entsteht der nachhaltige Druck auf Außenrekrutierung des qualifizierten Personals, aber erst dann, wenn spezifische *Versorgungslagen auf unterem Niveau* des Fachpersonals und bestimmte *Aufstiegsbarrieren* eine Innenrekrutierung behindern.

Das untersuchte Versicherungsunternehmen muß in den nächsten Jahren weder mit einer extremen Erhöhung des Bedarfs an Führungskräften und Spezialisten noch mit entscheidenden Hindernissen der Innenrekrutierung rechnen.

Die Prüfung der wichtigsten Faktoren, die zu einer bedeutenden Erhöhung des Bedarfs an qualifiziertem Personal führen können, ergab folgendes Bild:

- (a) Mit einem erhöhten Ersatzbedarf wegen überproportional zunehmender *Pensionierungswelle* ist nicht zu rechnen. Die in der Vergangenheit partiell zu beobachtende Überalterung des qualifizierten Personals infolge von Kriegseinwirkungen etc. ist inzwischen durch das breite Nachrücken jüngerer Führungskräfte und Spezialisten weitgehend kompensiert worden.
- (b) Die Analyse der *Entwicklung relevanter Berufspositionen* ließ in mittelfristiger Perspektive keine außergewöhnlichen Wachstumsraten für Insgesamt oder Teilgruppen erkennen. Die über den parallel zur Gesamtarbeitsplatzentwicklung verlaufenden Zuwachs hinausgehende Positionszunahme für qualifiziertes Personal beläuft sich derzeit auf weniger als  $\frac{1}{2}$  % pro Jahr.
- (c) In einigen Abteilungen des untersuchten Versicherungsunternehmens erreichten die tatsächlichen Besätze qualifizierten Personals nicht die Sollbestände, wie sie entsprechend den Organisationsplänen und informellen Richtgrößen bezüglich der Relation von qualifiziertem Fachpersonal zu übrigem Personal bzw. Arbeitsmenge sein müßten. *Fehlbestände* dieser Art traten vor allem auf dem Niveau des Sachbearbeiters und Gruppenleiters auf. Angebliche Unterdeckungen bis zu 40 %, die von Befragten genannt wurden, suggerierten zunächst die Vorstellung einer prekären Personalsituation, die jedoch bei genauerer Betrachtung nur sehr abgeschwächt wirklich zutrafen. Denn die anfallenden Vertragsvolumina wurden per saldo zufriedenstellend bewältigt, obwohl Fehlbestandsituationen schon seit vielen Jahren registriert worden sind.

Es wurden vom Personalmanagement auch keine entscheidenden Maßnahmen zur totalen Auffüllung der Hochqualifiziertenbestände auf Sollniveau getroffen. Die permanente Unterdeckung ist wahrscheinlich aus Betriebsperspektive mehr als Vehikel sukzessiver Arbeitsproduktivitätserhöhung und geduldete Bremse der latenten Führungskräfte- und Spezialisten-Expansion zu verstehen.

(d) Von der Entwicklung relevanter Berufspositionen induzierter Neubedarf und von aufgestauten Fehlbeständen ausgehender Zusatzbedarf addieren sich zu einem Gesamtbedarf an qualifiziertem Personal, dem prinzipiell genügend *Nachwuchs aus eigenen Reihen* der versicherungskaufmännischen Kernarbeitskräfte gegenüber stehen werden.

Auch wenn nach Meinung der Vorgesetzten und Ausbildungsverantwortlichen das heute vorhandene Fachpersonal im Vergleich zu früheren Jahren aus eigenem Antrieb weniger Aufstiegsaspiranten hervorbringt, weil einerseits die Spitzenbegabungen bei Angestellten mit mittlerer Reife abgenommen haben, andererseits die Selbstverständlichkeit beruflicher Weiterbildung ohne betriebliche Motivierung verlorengegangen ist, steht Entwicklungspotential im ausreichenden Maße zur Verfügung. Das Interesse an beruflicher Verbesserung und die qualifikatorischen Mindestvoraussetzungen sind nämlich bei den Kernarbeitskräften durchaus gegeben, nur muß der Betrieb von sich aus im Durchschnitt mehr und systematischer die Zusatzqualifizierungsprozesse unterstützen und entsprechende Gratifikationen für erfolgreiche Weiterbildung bereitstellen.

## **(2) Interesse an der spezifischen Abiturientenqualifikation**

Die Wahrscheinlichkeit einer aus den skizzierten Zwangslagen resultierenden Politik der Außenrekrutierung von Qualifizierten ist gering. Dieser Sachverhalt schließt mögliches betriebliches Interesse an Abiturienten zur Besetzung von Positionen für Führungskräfte und Spezialisten aus anderen Gründen nicht aus.

### **(a) Kostengünstiges Qualifikationspotential:**

Wie weiter oben schon erwähnt wurde, erfordert eine auf Innenrekrutierung abgestellte Nachwuchspolitik erhebliche Anstrengungen von seiten des Versicherungsunternehmens. Der Betrieb kann Teile dieser Aufwendungen einsparen, wenn es ihm gelingt, Abiturienten ohne Studium zu rekrutieren, die einerseits ein hohes Qualifikationspotential aufweisen, andererseits aus struktureller Orientierungsunsicherheit optimale Anpassungsbereitschaft zeigen. Der Betrieb kommt dann mit einer kurzen, nur *geringe Kosten* verursachenden Ausbildung aus. Nutzbringende Verwertung schon während der Ausbil-

dungsphase und rasche Einsetzbarkeit erhöhen zudem die *Flexibilität der Personalpolitik*. Das betriebliche Interesse nimmt nur insoweit auf die besonderen Qualifikationen der Abiturienten bezug, als durch diese der *berufliche Einstieg* und die *betriebliche Integration* verglichen zu anderen Gruppen am Arbeitsmarkt rasch und reibungslos geschehen kann. Abiturienten werden hier ausschließlich als günstig handhabbarer Arbeitskräfte-Puffer zum Ausgleich schwankender betrieblicher Versorgungslagen angesehen. Aus dieser Logik heraus werden Abiturienten im späteren Berufsverlauf auch sehr schnell mit anderen Vorbildungsgruppen ohne explizite Berücksichtigung etwaiger Qualifikationsunterschiede auf gleiche Stufe gestellt.

Es versteht sich beinahe von selbst, daß dann die Einsatzbedingungen für Abiturienten sich prinzipiell nicht von denen des übrigen Fachpersonals mit anderer Vorbildung unterscheiden. Gewisse Abweichungen ergeben sich allenfalls aufgrund geringfügiger Zugeständnisse an aktuelle Arbeitsmarktverhältnisse.

(b) Besondere Einsetzbarkeit:<sup>113</sup>

Die Möglichkeit der kostengünstigen und raschen Abdeckung aktueller Bedarfsspitzen des Fachpersonalsnachwuchses ist nicht das einzige Motiv des untersuchten Versicherungsunternehmens, die Abiturienteneigenschaften im Rekrutierungskalkül zu berücksichtigen. Es gibt in der Versicherung eine Reihe von Arbeitsplätzen mit Qualifikationsanforderungen, die den Einsatz von Abiturienten ohne Studium bei jeweils etwas anderer Akzentuierung ihrer Befähigungselemente nützlich erscheinen lassen:

- 113 Die beiden in (a) und (b) aufgeführten Begründungen für das betriebliche Interesse an der Abiturientenqualifikation lassen sich nun kaum in scharf abgrenzbare Teilgruppen der beschäftigten Abiturienten konkretisiert wiederfinden. Denn alle Abiturienten, die wegen ihrer besonderen Einsetzbarkeit beschäftigt sind, waren – zumindest in der Rekrutierungsphase – gleichzeitig auch billiges Qualifikationspotential im Sinne von (a). Bei diesen Abiturienten verschob sich im Laufe des beruflichen Einsatzes das betriebliche Verwertungsinteresse von Qualifikationsaspekt (a) zu Qualifikationsaspekt (b). Zum Zeitpunkt des Eintritts in die Versicherung kann bei einem einzelnen Abiturienten in der Regel nicht gesagt werden, welches der beiden Qualifikationsaspekte letztlich in seinem konkreten Fall überwiegen wird. Denn es ist ungewiß, ob überhaupt und ggf. nach welcher Beschäftigungsdauer er in die herausgehobenen Berufspositionen überwechseln wird.



- So weist die Schicht qualifizierter Sachbearbeiter einige Positionen mit einem Anforderungsprofil auf, dem das eingesetzte Personal erst nach längeren betrieblichen Lernprozessen genügen kann. Die qualifikatorischen Voraussetzungen zur erfolgreichen Absolvierung dieser notwendigen beruflichen Ausbildungsgänge sind bei Abiturienten entscheidend günstiger als bei Angestellten formal tieferer Vorbildung. Sowohl bestimmte an Kenntnisse (Sprache, Mathematik) gebundene Befähigungen, die abstrakt-logisches Denken und Allgemeinqualifikationen, wie theoretisches Wissen aufnehmen und in Anwendungsfälle umsetzen zu können, erfordern, werden – trotz Kritik im einzelnen – den Abiturienten als Vorsprung gegenüber Angestellten mit mittlerer Reife zugute gehalten.

*Sachbearbeiter in Schadenabteilungen* ist nach Vorstellung der Versicherungsexperten eine solche Position, auf welcher man aus genannten Gründen gerne Abiturienten sehen würde bzw. in welcher die heute beschäftigten Abiturienten schwerpunktmäßig eingesetzt sind.<sup>114</sup>

- Weitere Berufspositionen, denen Abiturienten nach Meinung der Personalverantwortlichen eher gewachsen sind als Beschäftigte mit vielleicht größerer beruflicher Erfahrung, aber niedrigerem Vorbildungsabschluß, gibt es überall dort, wo intensive und (mitunter) geschäftsentscheidende *Kundenkontakte* das Arbeitshandeln bestimmen. Die Erfahrung zeigte, daß Abiturienten aufgrund ihrer Sozialqualifikationen (gute Umgangsformen, sprachliche Ausdrucksfähigkeit) diesen Aufgaben mit mehr Erfolg genügen.

Sind die *formalen* Ansprüche an die Fähigkeit, die Firma nach außen hin zu repräsentieren, wegen spezifischer Kundeneigenschaften sehr hoch, weil z. B. die Delikatesse im Umgang mit kirchlichen Würdenträgern oder die hierarchische Sensibilität bestimmter Nationalitätsgruppen zu berücksichtigen sind, reicht allerdings die *faktische* Befähigung des einzusetzenden Personals allein nicht mehr aus, sondern es braucht die Autorität des akademischen Titels.

Unter diesen Umständen darf es nicht verwundern, daß in den Gesprächen mit Personalspezialisten und Führungskräften ein schwergewichtiges Interesse an möglichst breit ausgebildeten Abgängern von allgemeinen Gymnasien festzustellen war.<sup>115</sup>

Es ist darauf hinzuweisen, daß trotz aller Affinität der aufgeführ-

114 Je nach Unternehmensbereich etwa zu einem Drittel bis zur Hälfte (vgl. Tabelle B/19 im Anhang).

115 So werden zwar von Abiturienten mitgebrachte Fachkenntnisse wie Buchhaltung und kaufmännisches Rechnen nicht gerade für schädlich gehalten. Im Entscheidungsfalle aber würden Bewerber von *allgemeinen Gymnasien* mit leidlichen Zensuren in Fächern wie Deutsch, Mathematik und Fremdsprachen Bewerbern von *Wirtschaftsgymnasien* etc. vorgezogen werden, wenn diese zwar gute Spezialkenntnisse aufwiesen aber schwächer in den Allgemeinfächern wären.

ten Arbeitsplätze zur Vorbildungsgruppe „Abiturienten“ keine ausschließende Entsprechung von Abiturienten-Qualifikation und Berufsposition-Anforderung festgestellt werden konnte. Die verschiedenen herausgehobenen Arbeitsplätze werden immer auch von Angestellten mit Mittlerer Reife oder anderen Vorbildungsabschlüssen eingenommen.

Während also im Fallstudienbetrieb zwischen Abiturienten und formal tieferen Vorbildungsgruppen keine grundsätzliche Abschtung beobachtet werden konnte, war eine (partielle) Exklusivität gegenüber Akademikern auch in Einsatzbereichen der Kernproduktionsprozesse deutlich zu erkennen.

Bei Berufspositionen mit einem Anforderungsprofil, zu dessen Ausfüllung die Abiturientenbefähigung alleine noch nicht ausreicht, die betrieblichen Lernprozesse aber auch nicht den adäquaten Weg der Zusatzqualifizierung darstellen, befinden sich ausschließlich Akademiker. So werden natürlich überall dort, wo juristische Fachkenntnisse zu einer unabdingbaren Qualifikationsvoraussetzung geworden sind, an der Hochschule ausgebildete Juristen eingesetzt. Nachdem diese Situation im untersuchten Versicherungsunternehmen nahezu in allen Betriebsteilen gerade bei wichtigen Linienpositionen anzutreffen ist, bleibt ein erheblicher Anteil dieser mittleren und oberen Führungspositionen für Abiturienten ohne Hochschulstudium von vornherein gesperrt.<sup>116</sup> Mit einer Öffnung aufgrund schlechter Versorgungslage ist angesichts des zunehmenden Hochschul-out-puts nicht zu rechnen.

### **(3) Vorstellungen über optimale Beschäftigtenstruktur**

Soweit die leitenden Prinzipien der betrieblichen Personalpolitik aus der Beschäftigtenstruktur und den Ergebnissen der Expertengespräche abgeleitet werden konnten, gingen bislang folgende (nicht notwendigerweise explizierte) Vorstellungen über die optimale Beschäftigtenstrukturentwicklung in das Rekrutierungs- und Einsatzverhalten ein:

116 Im übrigen ist die Ähnlichkeit zu den Verhältnissen im Öffentlichen Dienst z. B. in der Finanzverwaltung auffallend. Auch dort bleiben in den Ämtern und Mittelbehörden leitende Dienstposten Juristen mit der Begründung vorbehalten, daß es der sachgerechten Bearbeitung der dort anfallenden Aufgaben auf der Hochschule erworbener rechtlicher Fachkenntnisse bedürfe.

- Die traditionelle Dreigliederung des Fachpersonals in die Gruppe der einfachen und qualifizierten Facharbeiter, bei denen sich die Masse der Kernarbeitskräfte sammelt, die Gruppe der unteren und mittleren Führungskräfte und gleichgestellten Spezialisten und die Gruppe der oberen Führungskräfte und Hochqualifizierten in Stabsstellen soll im Prinzip beibehalten bleiben.

Eine absolute Bindung der Zugehörigkeit zu einer dieser Hauptgruppen an einen bestimmten Vorbildungsabschluß beschreibt weder den Ist-Zustand noch kann sie die Zielsetzung kommender Personalpolitik sein. Daß trotzdem mit überlappenden Rändern eine deutliche Ballung der Personalgruppen gleicher formaler Bildungsabschlüsse auf jeweilig anderem Positionsniveau festzustellen war und auch für die Zukunft intendiert sein wird, dürfte nicht zuletzt der Legitimationsfunktion von unterschiedlichen Bildungsabschlüssen für die vertikale Beschäftigtenstruktur zuzuschreiben sein.

- Außer dem Abstufungsprinzip als solchem soll auch weiterhin die mengenmäßige Quotierung auf den einzelnen Ebenen beibehalten bleiben.

Eine sukzessive Auffüllung der Kernarbeitskräfte vom Sachbearbeiterniveau bis einschließlich des gesamten „Mittelbaus“ und personalvermehrter allgemeiner Vorbildung soll unter Erhöhung des Gesamtqualifikationspotentials die Zahl der Hochqualifizierten-Personen beschränken helfen.

#### (4) Zusammenfassung

Es zeichnet sich also eine Rekrutierungspolitik ab, die zwar die Einstellung von Abiturienten nicht ausschließt, weil grundsätzlich ein Interesse an hoher allgemeiner Basisqualifikation des beschäftigten Fachpersonals besteht, aber zu besonderen Anstrengungen, um Abiturienten unmittelbar nach der Reifeprüfung anzuwerben und gezielt im Betrieb zu integrieren, sich allerdings nicht veranlaßt sieht.

Diese passive Rekrutierungspolitik gründet auf der einfachen Überlegung, daß im Vergleich zu möglichen Rekrutierungsalternativen das Risiko einer aktiven Abiturientenpolitik nicht lohne. Der Preis eines ausgeformten Abiturientensonderprogramms wäre hoch, sein Erfolg ungewiß und seine Einrichtung nicht absolut zwingend. Die sehr verhaltene Abiturientenpolitik wird dabei weniger von der Erwartung eventuell anfallender Extrakosten einer besonderen Ausbildung bestimmt, sondern vielmehr von der Aussicht auf kaum übersehbare Folgekosten eines einmal etablierten Karriereweges, der

mit einem überdurchschnittlichen Gratifikationsniveau ausgestattet wäre und zumindest informell eingefordert werden könnte.

Die Balance des bestehenden Beschäftigtensystems durch Institutionen wie *formalisierte* Sonderlaufbahnen für Abiturienten gefährden zu lassen, würde nur unter großer Not geschehen. Um das herrschende Gleichgewicht möglichst wenig zu stören bzw. potentielle Gefährdungen vorab schon zu neutralisieren, die sich aus der permanenten Veränderungsdynamik laufend ergeben,<sup>117</sup> werden nur marginale Veränderungen mit (vermeintlich) kontrollierbaren Wirkungen auf die Gesamtstruktur zugelassen.

Die Politik minimalen Risikos bevorzugt dann auch in der Frage des „Mittelbau“-Nachwuchses zwei konkrete Varianten:

- Erstens kann ein Gutteil des Hochqualifiziertenbedarfs auf Abiturientenniveau durch Abschöpfen von möglichst hochqualifizierten Randfiguren am Arbeitsmarkt rekrutiert werden. Dieser Personenkreis unterliegt dann im beruflichen Einsatz wegen seiner Sonderstellung meist irgendwelchem Kompensationsdruck und weist notgedrungen hohe Betriebstreue auf.<sup>118</sup>
- Zweitens bevorzugt diese Defensivpolitik eindeutig die Weiterbildung von Personal mit Mittlerer Reife aus eigenen Reihen, weil deren Betriebsloyalität und Qualifikationspotential schon unter Beweis gestellt worden ist. Überdies trägt ihr formal niedriger Ausbildungsabschluß dazu bei, die Einforderung beruflichen Aufstiegs nach absolvierter Weiterbildung mit dem Hinweis auf eben das geringere Vorbildungsniveau im Sinne des betrieblichen Interesses zu steuern. Von Abiturienten, die unmittelbar vom Gymnasium kommen, wird heute nach Meinung der Personalverantwortlichen zu rasch mit erfolgreicher Weiterqualifizierung auch ein erkennbares berufliches Fortkommen beansprucht, da bei ihnen aufgrund ihres hohen formalen Bildungsabschlusses immer sofort das Gleichziehen mit Akademikern zur Debatte steht.

Nachdem keine der verschiedenen Positionen für gehobenes Fachpersonal ein Qualifikationsanforderungsprofil aufweist, dem ausschließlich die Befähigungen von Abiturienten entsprechen, besteht

117 Z. B. durch stark schwankendes Wachstum der Gesamtbeschäftigung.

118 In der untersuchten Zweigniederlassung befanden sich unter den 27 in den letzten acht Jahren eingestellten Abiturienten immerhin 24 Hochschulabbrecher, d. h. rund 90 %.

für das Versicherungsunternehmen auch kein absolut zwingender Grund zum Einsatz von Abiturienten. Art und gewünschter Umfang der konkreten Abiturientenbeschäftigung bestimmen sich daher auf der einen Seite von den Erfordernissen der auf die *Gesamtheit* der qualifizierten Arbeitskräfte bezogenen Personalpolitik; die tatsächliche Einsatzmenge hängt dann von der Reaktion der Abiturienten auf die gebotenen Bedingungen ab, die sich ziemlich streng an den Arbeitsbedingungen für das gesamte Fachpersonal ausrichten. Eine Darstellung der Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Abiturienten ohne Studium anhand der wichtigsten Attraktivitätskriterien wird im folgenden Abschnitt gegeben.

## **d) Beschäftigungsbedingungen für Abiturienten ohne Studium**

### **(1) Zur Ausbildung**

Die Darstellung der Ausbildungsbedingungen bezieht sich auf das *Sonderprogramm vom Stand Juli 1971*. Als exklusive Einrichtung für die Ausbildung der Abiturienten-Volontäre existiert es erst seit dem Jahre 1970. In seinen Grundzügen baut es jedoch weitgehend auf einem Ausbildungsgang auf, über welchem unter dem Sammelbegriff „Kurzausbildung“ seit über 20 Jahren in immer wieder nur schwach modifizierter Weise all jene Arbeitskräfte in den Versicherungsbetrieb eingeführt wurden, die aus verschiedenen Gründen keine normale versicherungskaufmännische Ausbildung brauchten oder wollten. Darunter fielen Personen, die schon irgendeine Berufsausbildung absolviert hatten, Hochschulabbrecher oder Abiturienten, denen die Lehrausbildung zu aufwendig war. Nachdem schon diese „Kurzausbildung“ auf Elemente der Lehrausbildung zurückgegriffen hat, ist es nicht verwunderlich, daß auch im jetzigen Sonderprogramm die heutige Lehrlingsausbildung deutlich als Vorlage durchscheint.

Die *Vergütung* während der Ausbildungszeit beträgt nach den im Juli 1971 geltenden Richtlinien monatlich 700,— DM brutto. Zusätzlich werden jährlich zweimal 80 % eines Monatsgehalts als Gratifikation gewährt (ca. 1120,— DM p. a.). Sozialleistungen (wie kostenlose Teilnahme am betrieblichen Mittagstisch, Fahrkostenzuschuß) erhöhen das faktische Einkommen während der Ausbildungszeit noch um ein geringes.

Die *Ausbildungsdauer* beträgt 18 Monate. Der Beginn ist grundsätzlich auf den 1. September festgelegt. Ausnahmen — z. B. wegen der Bundeswehr — sind im Einzelfall möglich.

Ähnlich wie die Lehrausbildung auch wird das Sonderprogramm vom *didaktischen Prinzip* des Lernens durch Tätigkeit beherrscht, wobei die *inhaltliche Gewichtung* durch in Dauer und zeitlicher Aufeinanderfolge gesteuerte Aufenthalte in wichtigen Unternehmensabteilungen vorgenommen wird. Es werden vor allem solche Unternehmensbereiche bevorzugt, die den Schwerpunkt späteren beruflichen Einsatzes bilden, d. h. die beiden Hauptabteilungen des sogenannten Innendienstes: Betriebs- und Schadenabteilung. Dort soll der Abiturient mindestens 12 oder 18 Monate verbringen.<sup>119</sup>

Neben der praktischen erhalten die Abiturienten auch *theoretische Ausbildung* in drei Formen:

- wöchentlichen abteilungsinternen Unterricht (in der Regel zusammen mit anderen Auszubildenden);
- allgemeinen betrieblichen Unterricht, der ebenfalls wöchentlich von zweistündiger Dauer sein soll und — soweit möglich — exklusiv für Abiturienten veranstaltet wird;
- einmal pro Jahr ein Wochenseminar, bei dem vorwiegend volkswirtschaftliche sowie sozial- und gesellschaftspolitische Fragen behandelt werden.

Der praktische Einsatz läßt nur wenig Raum für eine *besondere Behandlung* des Abiturienten. Er wird zusammen mit versicherungskaufmännischen Lehrlingen und anderen Auszubildenden in der jeweiligen Abteilung durch die gleichen Ausbildungskräfte an ähnli-

119 Inwieweit in den praktischen Ausbildungsteilen, welche nun ein Abiturient konkret zu durchlaufen hat, bereits vom Betrieb die Weichen für avisierte spätere betriebliche Verwendung gestellt werden, oder nach den 18 Monaten ein Volontär mit absolvierter Ausbildung sich tatsächlich völlig frei für einen selbstgewählten beruflichen Einsatz entscheiden kann, läßt sich aufgrund mangelnder Erfahrung mit dem vorliegenden Sonderprogramm noch nicht definitiv sagen. Wenn allerdings in Analogie zur normalen Lehrlingsausbildung und früheren „Kurzausbildung“ verfahren werden sollte, darf angenommen werden, daß — zumindest wenn größere Abiturientenmengen zur Verfügung stehen — auch den Absolventen des Sonderprogramms die Wahlfreiheit des späteren beruflichen Einsatzes etwas beschnitten sein wird, indem bereits in der Ausbildung eine Akzentuierung auf von aktuellen innerbetrieblichen Versorgungslagen diktierte Tätigkeitsgebiete erfolgt ist.

chen Ausbildungsgegenständen mit der versicherungswirtschaftlichen Materie vertraut gemacht. Durch individuelle Behandlung des Ausbilders, soweit dieser den Abiturienten mit Sonderaufgaben, z. B. der Bearbeitung schwieriger Fälle, betraut, kann sich in Einzelheiten die Ausbildung der Abiturienten von der anderer Vorbildungsgruppen absetzen. Eine gewisse Exklusivität ist nur in den zwei zuletzt genannten Elementen der theoretischen Ausbildung (siehe oben) gegeben. Die Einhaltung selbst dieser geringfügigen Sonderbehandlung stößt unter gegenwärtigen Bedingungen, daß eben nur vereinzelt Abiturienten (pro Jahrgang 3 bis 5) in das Sonderprogramm eingestiegen sind, auf erhebliche organisatorische Schwierigkeiten.

Die Ausbildung im Rahmen des Sonderprogramms schließt mit einer vom Betrieb durchgeführten Prüfung ab. Aufgabenstellung, Korrektur, Zensurenvergabe sind ausschließlich Angelegenheiten des Versicherungsunternehmens. Eine überbetriebliche Aufsicht und Zertifikatsvergabe gibt es nicht. Der *überbetrieblichen Verwertbarkeit* der Sonderprogrammausbildung sind also gewisse formale Grenzen der Art gesetzt, daß mit einer erfolgreichen Ausbildung kein außerhalb des Versicherungsunternehmens rechtlich anzuerkennender Ausbildungsabschluß verbunden ist. Es muß jedoch erwähnt werden, daß gegenwärtig andere Versicherungsunternehmen meist eine de-facto-Anerkennung der bisher schon länger existierenden und ebenfalls nicht überbetrieblich gültigen Ausbildungsgänge neben der Lehrlingsausbildung praktizieren.<sup>120</sup>

## (2) Zur Tätigkeit

Laut Sonderprogramm sollen die Abiturienten

„... nach Abschluß ihrer Ausbildung in der Lage sein, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in unserem Hause zu übernehmen. Sie können dabei wählen zwischen

120 An eine überbetriebliche Zusammenarbeit in der theoretischen Ausbildung und der organisatorischen Verankerung des Ausbildungsganges — z. B. zur Erlangung eines allgemein anerkannten Zertifikates im Sinne des Kaufmannsgehilfenbriefes — ist das untersuchte Versicherungsunternehmen nur mäßig interessiert. Bei der Dominanz in der gesamten Branche verspricht sich das Unternehmen davon keine besonderen Vorteile; im Gegenteil rechnet es eher mit parasitären Tendenzen der anderen Versicherungsgesellschaften. Außerdem wird evtl. eine (noch) verstärkte Fluktuation nach Ausbildungsabschluß befürchtet.

- (a) der Übernahme einer kaufmännischen Funktion,
- (b) der verantwortlichen Schadensregulierung,
- (c) Führungsaufgaben in unserer Organisation.“

Diese Tätigkeitscharakterisierung entspricht insofern den Untersuchungsergebnissen, als Abiturienten in entsprechenden Großbereichen des Versicherungsunternehmens zu finden sind.<sup>121</sup> Allerdings sind der zitierten Eigenverantwortlichkeit bei der Mehrzahl der vorgesehenen Positionen enge Grenzen gesetzt<sup>122</sup> und Führungsausgaben im strengen Sinne stehen nicht für alle Aufstiegsaspiranten zur Verfügung, gegebenenfalls erst nach vielen Berufsjahren und in der Mehrzahl nicht über die unterste Ebene der Gruppenleiter hinausreichend.<sup>123</sup>

Die Tätigkeiten an sich können jedoch – unabhängig von der Dienststellung – durchaus anregend, vielseitig und in gewissen Grenzen sogar echt autonom gestaltet sein. So fühlte sich das befragte Personal mit Abitur ohne Hochschulstudium in punkto „Tätigkeit“ und „Selbständigkeit“ gegenüber Akademikern vergleichsweise wenig benachteiligt<sup>124</sup>.

### **(3) Zur beruflichen Position**

In der schriftlichen Fixierung des Abiturientenprogramms, die jedem Interessierten auf Anfrage ausgehändigt wird, befindet sich zwar eine ziemlich exakte Wiedergabe des Ausbildungsplans; über die Bedingungen des späteren beruflichen Einsatzes wird dagegen vergleichsweise wenig gesagt. Im Anschluß an die drei zitierten Tätigkeitsbereiche fährt der Text fort:

„Bei dem in den nächsten Jahren besonders großen Bedarf an Führungskräften und qualifizierten Mitarbeitern wird jeder Abiturient – je nach der persönlichen Veranlagung und den betrieblichen Möglichkeiten – darüber hinaus in relativ kurzer Zeit eine ihn voll zufriedenstellende Aufgabe finden.“

Abgesehen von der zweckoptimistischen Prognose zukünftigen Hochqualifiziertenbedarfs, welche in dieser pauschalen Form mit einiger Skepsis zu betrachten ist<sup>125</sup>, verlangen die zu erwartenden Ein-

121 Vgl. Tabelle B/19 im Anhang.

122 Der Spielraum für autonome Entscheidungen in wichtigen Angelegenheiten ist durch verschiedene Bestimmungen (z. B. Zeichnungsberechtigungen) klar abgesteckt und auf Sachbearbeiterniveau relativ eng.

123 Siehe die Ausführungen S. 185.

124 Vgl. im Anhang Tabelle A/20c, Attraktivitätskriterien d) und f).

125 Vergleiche hierzu die Ausführungen S. 179 ff.



satzverhältnisse — im Programmtext erscheinen sie nur indirekt und ausschließlich dazu angetan, beim Leser positive Assoziationen auszulösen — einer kritischen Präzisierung. Sie erfolgt in Auseinandersetzung mit der Einsatzsituation der *derzeit* beschäftigten Abiturienten ohne Hochschulstudium.

Eine grobe Charakterisierung der Beschäftigtenbedingungen ergibt sich schon aus der Verortung der Abiturienten in ihren *hauptsächlichlichen Einsatzpositionen*.

Wie schon die Verteilung nach „*Art der Tätigkeit*“<sup>126</sup> zeigt, konzentrieren sich die beschäftigten Abiturienten auf verschiedene Sachbearbeiterpositionen<sup>127</sup>, worunter die in der Regel hochwertig angesehenen Positionen in der Schadenabteilung dominieren<sup>128</sup>. Daneben haben nur noch die untersten Führungspositionen im eigentlichen Sinne eine gewisse Bedeutung.<sup>129</sup>

Daß die Abiturienten sich hauptsächlich im Mittelbereich des Hochqualifiziertenfeldes befinden, spiegelt sich auch in ihrer hierarchischen Einstufung wider, und hat Folgen für die konkreten Einsatzbedingungen. Aus der Verteilung des versicherungskaufmännischen Fachpersonals nach seiner „*Dienststellung*“<sup>130</sup> zeigt sich, daß die Abiturienten ihren Schwerpunkt eindeutig auf den unteren Rängen haben: knapp 75 % aller beschäftigten Abiturienten befinden sich in der Gruppe bis einschl. des Dezernenten. Sie schneiden aber im Vergleich zum gesamten Fachpersonal günstiger ab, das sich, je nach Vergleichsgrundlage<sup>131</sup>, zu über 90 % bzw. 85 % mit Positionen auf den drei unteren Dienststellenrängen begnügen muß.<sup>132</sup>

126 Vgl. Tabelle B/19 im Anhang.

127 76 % in der Zweigniederlassung, 67 % im Gesamtunternehmen.

128 48 % in der Zweigniederlassung, 36 % im Gesamtunternehmen.

129 14 % sowohl in der Zweigniederlassung als auch im Gesamtunternehmen.

130 Vgl. Tabelle B/18 im Anhang.

131 Nimmt man die Gesamtbeschäftigten zum Vergleich, ergibt sich ein etwas verfälschtes Bild, da sich unter den Tarifangestellten ein beträchtlicher Anteil *nicht* versicherungskaufmännischen Personals befindet (vollzeitbeschäftigte Bürokräfte aller Art z. B.), während die Abiturientengruppe davon vergleichsweise wenig betroffen ist. Ein Bereinigungsversuch ist unternommen, indem zusätzlich die Verteilung der gesamten *männlichen* Vollzeitbeschäftigten nach ihrer Dienststellung zum Vergleich herangezogen wird.

132 Ein Globalvergleich für die Verteilung der beschäftigten Akademiker nach Dienststellung ist aus Materialgründen leider nicht möglich.

Zwei Tatbestände kennzeichnen die *Einkommenssituation* der beschäftigten Abiturienten:

- Die Bezahlung eines erheblichen Anteils der beschäftigten Abiturienten – 50 % in der Zweigniederlassung, 45 % im Gesamtunternehmen<sup>133</sup> – erfolgt innerhalb des im Versicherungsgewerbe geltenden Tarifrahmens, dessen obere Grenze im Jahre 1971 bei ca. 1400,— DM monatlich lag. Auch wenn wahrscheinlich im Laufe des beruflichen Aufstiegs ein Großteil der Abiturienten den Status des Tarifangestellten verläßt, hat diese Vorbildungsgruppe zu Beginn und im Durchschnitt die ersten 8 bis 10 Jahre ihres beruflichen Werdegangs mit einer tariflichen Bezahlung zu rechnen. Der Einstieg beginnt je nach Alter und persönlichen Umständen mit der Tarifgruppe IV bzw. V der höchsten Tarifklasse.
- Die von Personalverantwortlichen aus ihrer Erfahrung abgegebenen Beschreibungen typischer Besetzungsfälle läßt ebenfalls recht gut das übliche Einkommensniveau für beschäftigte Abiturienten erkennen. Der Leiter einer Arbeitsgruppe zum Beispiel mit etwa 10 Jahren Berufserfahrung, verheiratet, ein Kind, konnte 1971 entsprechend Tarifgruppe VI mit einem Bruttogrundverdienst von etwa 1440,— DM rechnen.

Die Beurteilung der Einkommensverhältnisse eingesetzter Abiturienten ohne Hochschulstudium muß im *Vergleich zu den Verdienstchancen der Akademiker* angesehen werden.

Ein Volljurist unmittelbar nach dem 2. Staatsexamen wurde 1971 mit einem Anfangsgehalt von ca. 1800,— DM eingestellt, das für die 6 Monate Probezeit unverändert blieb. Im zweiten Halbjahr erhielt er 1900,— DM, nach 12 Monaten belief sich das Monatseinkommen auf ca. 2000,— DM.

Volkswirte und Diplomkaufleute erhielten in der 6monatigen Probezeit 1600,— DM; im zweiten Halbjahr 1650,— DM; nach den ersten 12 Monaten 1700,— DM.<sup>134</sup>

133 Dieser Anteil ist wahrscheinlich etwas überhöht, da bei Stichproben eine Reihe ihrer Vorbildung nach nicht adäquat eingesetzter Abiturienten festgestellt wurden (reaktivierte Hausfrauen mit Abitur, Versorgungsfälle etc.), die nicht völlig aus der Gruppe versicherungskaufmännischen Fachpersonals eliminiert werden konnten.

134 Für die späteren Berufsjahre wollten die Gesprächspartner keine Durchschnittswerte für Akademikereinkommen angeben, da dann be-

Die Gehaltsunterschiede zwischen Akademikern und Abiturienten ohne Hochschulstudium zum Zeitpunkt des Berufseintritts nach abgeschlossener Ausbildung ergibt sich z.T. aus dem Altersunterschied, der 4 bis 7 Jahre ausmachen kann. Dieser Umstand reicht aber nicht zur vollen Erklärung der Einkommensdifferenzierung aus, zumal die meisten in der letzten Zeit eingestellten Abiturienten eher Hochschulabbrecher waren, die sich von den gleichzeitig eingestellten Akademikern altersmäßig kaum unterschieden. Es muß deshalb festgestellt werden, daß Abiturienten auf der Gehaltsskala im deutlichen Abstand unter den Akademikern stehen, und dies nicht nur zum Zeitpunkt des Berufseintritts, sondern in der Regel während des gesamten Verlaufs der beruflichen Karriere.

Nur wenigen Abiturienten gelingt es, den Abstand zum Akademiker zu verringern oder sogar ganz aufzuholen. Bis der Abiturient die Einkommenshöhe erreicht hat, bei der Akademiker in der Regel einsteigen, sind sie im Durchschnitt 35 Jahre alt. Für die überwiegende Mehrzahl tritt dann eine Konsolidierung der Gehaltsentwicklung ein, die nur mehr vereinzelt entscheidende Durchbrüche nach oben erlaubt. Der Akademiker dagegen beginnt die Karriere auf dem Niveau mittlerer Zielorientierung für Abiturienten und die Konsolidierung spielt sich entsprechend einige Gehaltsstufen höher ab.<sup>135</sup>

reits eine individuell zu stark differenzierte Gehaltsentwicklung eingetreten sei.

Anhaltspunkte für die Einkommensentwicklung in späteren Berufsjahren können ersatzweise die Regelungen des BAT liefern, auch wenn die Personalverantwortlichen der untersuchten Zweigniederlassung eine bewußte Orientierung der Einkommensbemessung für Akademiker an den Verhältnissen im Öffentlichen Dienst verneinen. Für die Masse der unselbständigen Akademiker herrschen in allen Beschäftigungsbereichen relativ ähnliche Einkommensverhältnisse. Vgl. deshalb Tabelle B/21 im Anhang.

- 135 Im Außendienst ist das Gesamteinkommensniveau etwas höher, da zusätzliche Gratifikationselemente (Tagegelder, Fahrzeugspesen etc.) gegeben sind. Zu einer Gesamtbeurteilung der Einkommensbedingungen für Abiturienten ohne Hochschulstudium im Innendienst müßten ad 1) die Gehaltsverhältnisse im Außendienst und ad 2) die Übertrittschancen vom Innendienst in den Außendienst in die Überlegungen mit einbezogen werden. Genaue Informationen hierüber konnten nicht beschafft werden. Es kann nur soviel gesagt werden, daß dem verständlichen Diffusionsdruck in den Außendienst nur bei einem Teil der Abiturienten stattgegeben wird und ggf. erst nach längerer beruflicher Tätigkeit im Innendienst zu den oben skizzierten Bedingungen.

Die Aufstiegschancen für Abiturienten ohne Hochschulstudium sind in der Zusammenschau der gegebenen Arbeitsplatzstruktur für Hochqualifizierte, der Startposition von Abiturienten ohne Hochschulstudium und der Konkurrenzsituation zu anderen Vorbildungsgruppen zu erkennen.<sup>136</sup>

In der vertikalen Verteilung des hochqualifizierten Personals kann eine *starke Verengung der hierarchischen Pyramide* festgestellt werden, die generell nur wenigen die Schwelle des Gruppenleiters überschreiten läßt. Gibt es in der untersuchten Zweigniederlassung bei ca. 800 bis 1000 einfachen und qualifizierten Sachbearbeitern noch etwa 100 bis 120 Gruppenleiter, so befinden sich in der Bereichsleiterstufe darüber nur mehr ca. 20 Führungskräfte. Die Position des Bereichsleiters ist sehr oft das absolute Ende der Karriere im Innendienst. Darüberhinausgehende Entwicklungsmöglichkeiten sind nur noch sehr gering und beschränken sich auf die wenigen Positionen des Innendienst- und Abteilungsleiters, bei denen der Abiturient auf eine zunehmende Konkurrenz von Akademikern stößt.

Setzt sich der Abiturient ohne Hochschulstudium im *Vergleich zu den beschäftigten Akademikern*, muß er erkennen, daß es für ihn schon gewisse Anstrengungen bedeutet, das Einstiegsniveau der Akademiker zu erreichen, und an ein Gleichziehen nach Art und Tempo des Aufstiegs in der Regel nicht zu denken ist. Entweder überspringen die Akademiker leichter die Barriere zwischen Gruppen- und Bereichsleiter. Oder sie umgehen die an diese Positionen gekoppelten Aufstiegshemmnisse der Zentralkarriere in nach anderen Gesichtspunkten organisierten und mit Personal ausgestatteten Stabsabteilungen. Akademiker vollziehen dort zwar weniger einen klassischen Aufstieg im Sinne eines Wechsels der Dienststellung, erfahren aber gleichwertige finanzielle Kompensationen.

Diese Situation spiegelt sich in der Selbsteinschätzung befragter Abiturienten ohne Hochschulstudium gegenüber den Möglichkeiten von Akademikern wieder. Mit großer Mehrheit werden Hochschulabgän-

136 Genaue Karrierewege anzugeben ist in der Privatwirtschaft nur sehr schwer möglich. Während im untersuchten Versicherungsunternehmen die Gehaltsverhältnisse vergleichsweise detailliert ermittelt werden konnten, standen keine expliziten Informationen über formell oder informell geregelte Karrieren zur Verfügung. Dies schließt jedoch nicht aus, daß de facto doch so etwas Ähnliches wie Laufbahnen gegeben sind, auch wenn das von den Personalverantwortlichen nicht gesehen und zumindest nicht zugegeben wird.

gern bezüglich Aufstieg und Verdienst die besseren Chancen eingeräumt.<sup>137</sup>

## **e) Verallgemeinerung der Ergebnisse**

### **(1) Vorbemerkung**

Im Abschnitt b) wurden Überlegungen angestellt, welchen Umfang und welche Richtung die Entwicklung der Berufspositionen für Führungskräfte und hochqualifizierte Spezialisten in dem untersuchten Versicherungskonzern nehmen könnten. Eine ungeprüfte Übertragung der Ergebnisse auf die gesamte Versicherungsbranche ist nicht möglich. Entsprechende Untersuchungsschritte, die eine Ausweitung der Prognose relevanter Berufspositionen über den Fallstudienbetrieb hinaus zum Ziele haben, mußten aber im Rahmen der vorliegenden Studie unterbleiben.

Ebenso wenig, wie eine völlig gleichschrittige Entwicklung der Berufspositionen undiskutiert vorausgesetzt werden darf, kann unterstellt werden, daß die Hintergründe für Art und Intensität des Interesses an Abiturienten ohne Hochschulstudium in allen Versicherungsunternehmen gleich seien. Der untersuchte Konzern hat aufgrund seiner Größe und der daraus erwachsenen besonderen Stellung am Arbeitsmarkt mit Sicherheit eine betriebsspezifische Ausrichtung der konkreten Rekrutierungspolitik, die von den Verhältnissen in anderen Unternehmen der Versicherungsbranche abweicht.

Ungeachtet dieser Unterschiede scheinen die personalbezogenen Konsequenzen im Verhalten gegenüber Abiturienten ohne Hochschulstudium ähnlich zu sein, soweit die Angaben der Personalleiterbefragung darauf Hinweise geben.

### **(2) Beschäftigungsbedingungen im gesamten Versicherungssektor**

Auf die Branche gesehen, lassen sich die Ausbildung und der Einsatz von Abiturienten ohne Studium wie folgt beurteilen:<sup>138</sup>

– Über die Hälfte der Versicherungsfirmen beschäftigen Abiturienten ohne Studium<sup>139</sup>; damit steht die Branche dem führenden

137 Vgl. im Anhang Tabelle A/20c, insbesondere die Attraktivitätskriterien a) und b).

138 Vgl. Fußnote 40, S. 95, bzw. Fußnote 62, S. 127.

139 Genau 57 % der befragten Betriebe im Versicherungssektor, vgl. telefonische Personalleiterbefragung des ISF 1971, Tabelle B/8, Spalte 1 und Spalte 2.

Banksektor kaum nach. Von den Firmen, die überhaupt Abiturienten ohne Studium beschäftigen, haben etwa ein Drittel spezielle Ausbildungsgänge für Abiturienten ohne Studium<sup>140</sup>.

- Die Ausbildungssonderprogramme lassen sich am ehesten als Mischung von verkürzter Lehrausbildung und Trainée-Anlernverfahren für Hochqualifizierte charakterisieren. Dem Fehlen von Zertifikaten mit allgemeiner Anerkennung und hoher Betriebs- bzw. Branchenbindung stehen relativ kurze Ausbildungszeit und vergleichsweise hohe Ausbildungsvergütung gegenüber.
- Abiturienten ohne Hochschulstudium nehmen schwerpunktmäßig Positionen ein, die an der Spitze des breiten Mittelfeldes der versicherungskaufmännischen Kernarbeitskräfte stehen; aber einem Niveau, das sich eindeutig unterhalb der Ebene befindet, auf der sich Akademikereinsatz konzentriert.

Die skizzierte Beurteilung der beruflichen Möglichkeiten von Abiturienten ohne Studium wird durch die Aussage befragter Personalleiter aus der Versicherungsbranche bestätigt. Nach einer zusammenfassenden Einschätzung sieht die Mehrheit der Personalleiter Abiturienten gegenüber Akademikern bezüglich „Prestige“, „Verdienst“ und „Aufstiegchancen“ eindeutig benachteiligt. Demgegenüber überwog in der Frage der „Sicherheit“ die Meinung, daß Abiturienten ohne Hochschulstudium Akademikern nicht nachstünden.<sup>141</sup>

## 5. Industriesektor – Technischer Bereich

### a) Die Sondersituation in der Industrie

#### (1) Kaufmännisch-administrativer und technisch-naturwissenschaftlicher Sektor

Im Unterschied zu den in den vorherigen Kapiteln geschilderten Branchen des Dienstleistungsbereichs existiert in der Industrie neben dem *kaufmännisch-administrativen* auch ein *technisch-naturwissenschaftlicher Sektor*. Nach der Behandlung zweier infrage kommender Berufspositionen des technisch-naturwissenschaftlichen Sektors wer-

140 Zumindest gaben in der telefonischen Personalleiterbefragung 33 % dieser Firmen die Existenz eines Programms an.

141 Vgl. Tabelle B/13, Spalte 2 im Anhang.

den wir uns der Untersuchung typischer Berufspositionen im kaufmännisch-administrativen Bereich der Industrie zuwenden.

## **(2) Berufspositionen für nicht-studierende Abiturienten im technisch-naturwissenschaftlichen Sektor**

Innerhalb der technischen Einsatzbereiche einzelner Firmen haben sich besondere Berufspositionen herausgebildet: die der naturwissenschaftlich-technischen Assistenten, deren Existenz sich auf verschiedene Ursachen gründet und zwei Hauptausprägungen hat.

Die eine Art: Ingenieurassistenten, biologisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten etc.<sup>142</sup> entstand in solchen Abteilungen, die eine zunehmende Menge und Dichte an hochqualifiziertem akademischen Personal aufwiesen. Massenhaft auftretende, sich wiederholende Arbeitsvollzüge von hochqualifizierten Arbeitskräften bzw. ein breites Spektrum heterogener Hilfsfunktionen für die hochqualifizierten Tätigkeiten im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich wurden zu einer Berufsposition zusammengefaßt.

Die andere Art: Mathematisch-technische Assistenten, steht in engem Zusammenhang mit der spezifischen Zunahme technisch behandelter Informationsvorgänge im Rahmen von elektronischer Datenverarbeitung. Hier wurde entsprechend qualifiziertes Personal benötigt, das mit EDV-Anlagen umzugehen weiß und mit den Methoden adäquater Informationsaufbereitung, -verarbeitung und der Umsetzung der Ergebnisse in verständliche Aussagen vertraut ist.<sup>143</sup>

## **(3) Gründe für den Verzicht auf eine betriebsbezogene Analyse**

Die Beschreibung dieser Assistenzberufe im naturwissenschaftlich-technischen Bereich sowie die Hinweise auf ihre Entwicklungsmöglichkeiten und ihre Arbeitsbedingungen soll im folgenden nicht wie bei den kaufmännisch-administrativen Berufspositionen intensiv am Beispiel des Rekrutierungs- und Einsatzverhaltens eines Betriebes erfolgen, sondern bereits in verallgemeinernder Form.

Ein solches Vorgehen erscheint aus zwei Gründen gerechtfertigt:

142 Zu den verschiedenen Ausprägungen vgl. Hirschfeld, G., a. a. O., S. 305 ff.

143 Mit dem Beruf des mathematisch-technischen Assistenten ist der Beruf des EDV-Kaufmanns verwandt, der in der Industrie, aber auch in den verschiedenen Dienstleistungsbranchen ähnliche Funktionen wahrnimmt.

1. Die Berufsposition des mathematisch-technischen Assistenten ist uns in den beiden Industrie-Fallstudien nicht begegnet. Wegen ihrer Bedeutung in der Diskussion um Beschäftigungsmöglichkeiten für Abiturienten ohne Studium sollte diese Berufsposition trotzdem mit einbezogen werden. Dies kann nur geschehen durch eine Zusammenstellung von Material aus verschiedenen Quellen, nicht exemplarisch in einem Betrieb.<sup>144</sup>
2. Die naturwissenschaftlich-technischen Assistenzberufe sind sowohl in ihrer Entstehung wie in ihrer Entwicklung und den damit verbundenen Bedingungen für die eingesetzten Arbeitskräfte infolge ihrer Stellung zum besonderen Produktionsprozeß eines Betriebes weniger betriebsspezifisch als die bisher analysierten Berufspositionen. Die Assistenzpositionen sind den aus dem Kernarbeitsprozeß der Betriebe ausgelagerten Tätigkeiten zugeordnet, die für den Kernarbeitsprozeß Dienstleistungsfunktion haben und in verschiedenen Betrieben ähnliche Bedingungen aufweisen.

## **b) Mathematisch-technische Assistenten**

### **(1) Beschreibung des Tätigkeitsfeldes**

Als *Aufgabenbereich* mathematisch-technischer Sonderfachkräfte wird in der Berufsklassifikation angeführt:

„Ausführen schwieriger mathematischer Rechnungen nach Anweisung unter selbständiger Anwendung von Formeln, planen und programmieren von Arbeitsabläufen elektronischer Rechenanlagen, meist unter Anleitung eines Mathematikers.“

Arbeitsverrichtungen sind:

„Sie führen Formelberechnungen und numerische Auswertungen nach Anweisung durch Mathematiker oder andere Fachwissenschaftler unter Benutzung geeigneter Hilfsmittel (Tafeln, Rechenmaschinen, grafische Verfahren) selbständig aus;

planen und bereiten Rechnungen und Auswertungen aus allen Anwendungsgebieten elektronischer Rechenanlagen vor;

programmieren nach mathematisch bestimmten Gesamtarbeitsplänen Arbeitsabläufe in der Datenverarbeitung, stellen Ablaufdiagramme auf,

144 Demgegenüber ist die Berufsposition der Ingenieur-Assistentin uns in einem der Fallstudien-Betriebe begegnet, was Grundlage für eine exemplarische Analyse hätte sein können. Daß diese nicht in der Form wie bei anderen Berufspositionen durchgeführt wurde, findet seine Ursache in der unter 2. angeführten Begründung für eine überbetriebliche Analyse.



entwickeln Schaltvorlagen und führen Schaltungen aus;

codieren Programme;

fertigen mathematische Zeichnungen und grafische Darstellungen im Rahmen und zur Veranschaulichung ihrer mathematisch-technischen Aufgabe;

verrichten Hilfstätigkeiten zur Entlastung eines leitenden Mathematikers wie auch in mathematischen oder mathematisch-technischen Büros.

Die der Berufsklasse zugeordneten Berufstätigen können auf bestimmte der beschriebenen Tätigkeiten spezialisiert und entsprechend benannt sein, z. B. Codierer, Programmierer (nicht Diplom-Mathematiker).<sup>145</sup>

## **(2) Entwicklung dieser Berufsposition**

Das Vorkommen und die Ausprägung des mathematisch-technischen Assistenten hängt naturgemäß mit den verschiedenen Entwicklungstrends der elektronischen Datenverarbeitung zusammen. Hierzu muß in aller Verkürzung festgestellt werden, daß zwar der EDV-Einsatz überall an Boden gewinnt, der Personalbedarf jedoch nicht notwendigerweise proportional zum heute eingesetzten Personal zunimmt.

Eine größere „Nutzerfreundlichkeit“ von EDV-Anlagen (z. B. durch Verstärkung der peripheren Geräte bei der hardware und entsprechende Veränderungen bei der software) einerseits und die allgemeine Zunahme von EDV-Kenntnissen in allen einschlägig betroffenen Beschäftigtengruppen andererseits, lassen eine Zunahme von Arbeitsplätzen für technisch-mathematische Assistenten proportional zur EDV-Verbreitung zweifelhaft erscheinen.

In den bisherigen Einsatzbereichen von Großindustrie und Großforschung dürfte für die nächste Zeit noch ein begrenzter Bedarfszuwachs zu erwarten sein. Hier zeichnen sich jedoch u. a. Tendenzen ab, welche das traditionelle Funktionsbündel des mathematisch-technischen Assistenten aufzulösen, damit seine Berufsposition aufzuspalten und anderen (neuen) Berufen zuzuordnen oder die bisherigen mathematisch-technischen Assistenten niveaumäßig zu polarisieren drohen: auf der einen Seite erfolgt bei der Datenaufnahme und -aufbereitung eine weitere Routinisierung, zum Teil sogar Eliminierung der beteiligten menschlichen Arbeitsvollzüge, auf der anderen Seite werden die Anforderungen, die erfüllt werden müssen, um EDV-Anwendung überhaupt vornehmen zu können (Programmierung, Systemanalyse etc.) immer schwieriger. Diese erfordern dann jedoch eine intensivere Ausbildung des eingesetzten Personals, welche sinnvoller-

145 Quelle: *Klassifizierung der Berufe*, a. a. O., Berufsgruppe 4212.

weise in Fach- bzw. Hochschulen erfolgen wird, jene können zu einfachen anderen Tätigkeiten absinken.

### **(3) Zur Rekrutierungspolitik**

#### **(a) Der Druck auf Außenrekrutierung:**

Bei forciertem Einsatz von elektronischer Datenverarbeitung können die Betriebe in der Regel nur in sehr begrenztem Umfange traditionelle Fachkräfte in die neu entstehenden Berufspositionen der mathematisch-technischen Assistenten umsetzen, da

- weder genügend traditionelles Fachpersonal abgestellt werden kann, da es am ursprünglichen Arbeitsplatz gebraucht wird;
- noch ein Großteil des Personenkreises flexibel genug ist, um die persönlichen Umstellungsnotwendigkeiten, welche mit dem Berufspositionswechsel verbunden sind, zu verkraften;
- und bestimmte Betriebe und Institutionen über kein entsprechendes traditionelles Fachpersonal verfügen, weil sie – wie große Forschungsstellen – erst im Aufbau begriffen sind.

Arbeitskräfte für die Position des mathematisch-technischen Assistenten müssen deshalb weitgehend von außen rekrutiert und speziell für diese Position ausgebildet werden.

#### **(b) Abiturienten als Rekrutierungs-Pool:**

In dieser Situation erscheinen die Abiturienten den Betrieben als geeignete Zielgruppe für Rekrutierungsbemühungen, da sie mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit über die notwendigen Grundbefähigungen und Kenntnisse wie geistige Wendigkeit, rasches Sich-Anpassen an Probleme, mathematisch-logische Befähigungen, naturwissenschaftlich-technische Grundkenntnisse verfügen. Das Vorhandensein einer solchen Qualifikation vermag damit gleichzeitig das Zeit- und Kostenproblem günstig zu lösen, da nur eine relativ kurze Ausbildungszeit vonnöten ist und entsprechend auch nur kurze unproduktive Zeiten der Ausbildung und relativ geringe Ausfallquoten während und nach der Ausbildung entstehen.

Die hier angeführten Qualifikationen weisen gleichermaßen – wenn nicht gar in erhöhtem Maße – Hochschulabbrecher mathematisch-naturwissenschaftlicher Fachrichtungen auf, bei denen ja infolge ihres Scheiterns auf der Hochschule neben ihrer fachlichen Qualifikation eine Verhaltensdisposition erzeugt wurde, die in bezug auf Bereitschaft zu Anpassung, zu relativ unselbständiger Arbeit und zu

geringen Aufstiegsansprüchen denen der nicht-studierenden Abiturienten mindestens gleichkommt.

Gerade im Tätigkeitsfeld des mathematisch-technischen Assistenten finden sich deshalb häufig auch Hochschulabbrecher. So sind in einem Kernforschungszentrum beispielsweise alle männlichen mathematisch-technischen Assistenten (die 20 % dieser Berufsgruppe an diesem Arbeitsplatz ausmachen) Hochschulabbrecher.

Daß mit der Vorbildung „Abitur“ bei dem Beruf des mathematisch-technischen Assistenten vor allem Abiturientinnen angetroffen werden, verweist bereits auf die Rekrutierungschancen für eine solche Berufsposition bei der Zielgruppe der Abiturienten insgesamt, die ihrerseits von den Beschäftigungsbedingungen abhängen.

#### (c) Rekrutierungschancen:

Rekrutierungschancen für den Beruf des mathematisch-technischen Assistenten bei der Gruppe der Abiturienten hängen sowohl von den gewünschten Qualifikationen wie von den Beschäftigungsbedingungen, d. h. der Attraktivität der Positionen, ab.

Wenn an Qualifikation nicht nur eine bestimmte Verhaltensdisposition (Bereitschaft zur Anpassung, zu unselbständiger Tätigkeit) verlangt wird, sondern gleichermaßen spezifische Fachkenntnisse bzw. Grundfertigkeiten im mathematisch-naturwissenschaftlichen Fachbereich, so werden die Rekrutierungsmöglichkeiten bei der Gruppe der Abiturienten stark eingeschränkt. Einerseits erfassen Schulzweige mathematisch-naturwissenschaftlicher Richtung nur einen Anteil von ca. 30 % der Schüler der gymnasialen Oberstufe und in anderen Schulzweigen besteht selten eine Orientierung auf mathematisch-naturwissenschaftliche Berufe; zum anderen sind gerade Abiturienten mathematisch-naturwissenschaftlicher Richtung stark auf ein Universitätsstudium orientiert. Diese Orientierung wird unterstützt durch intensive Förderungsmaßnahmen z. B. infolge des Mangels an Fachlehrern dieser Richtung.

Theoretisch könnte eine Rekrutierungschance bei solchen Abiturienten bestehen, die Interesse an mathematisch-naturwissenschaftlicher Tätigkeit haben, denen jedoch eine Ausbildung an der Hochschule in diesem Fach zu schwer erscheint. Um diese Gruppe zu erreichen, d. h. diese potentiellen Rekrutierungschancen zu realisieren, müßten jedoch attraktivere Beschäftigungsbedingungen vorhanden sein, als dies zur Zeit der Fall ist.

#### (4) Beschäftigungsbedingungen

##### (a) Zur Ausbildung:

Abiturienten haben Interesse an einer Ausbildung, die ihnen breite Berufsmöglichkeiten eröffnet. Gerade bei der Ausbildung zum mathematisch-technischen Assistenten wird jedoch häufig darauf hingewiesen, „daß sie ohne allgemeinverbindliche Ausbildungsgänge auf ihre Aufgaben in einem Einzelunternehmen vorbereitet werden, das seine Ausbildungsanstrengungen natürlich eng am internen Bedarf orientiert.“<sup>146</sup>

Schon während der Ausbildung erfolgt eine starke Spezialisierung auf den späteren Einsatzbereich hin. Eine solche Ausbildung wirkt sowohl mobilitätshemmend in bezug auf andere Einsatzbereiche außerhalb des Ausbildungsbetriebs wie auch in bezug auf zukünftige Entwicklungen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich — wenn nicht an die Ausbildung eine intensive Weiterbildung anschließt. Eine Spezialisierung während der Ausbildung zeigt sich auch darin, daß keinerlei allgemeine oder gar „berufsfremde“ Kenntnisse und Befähigungen vermittelt werden. Durch den engen Zuschnitt auf den späteren Einsatz beinhaltet dieser Weg die Gefahr einer Ausbildung zum „Fachidioten“; wodurch gleichzeitig eine starke Freisetzungsgefahr bei technisch-organisatorischen Veränderungen gegeben ist.

##### (b) Zur Tätigkeit:

Das Hauptmerkmal der Tätigkeit ist in der Berufsbenennung begrifflich gefaßt, nämlich das *assistierende* Element. Die Beschreibung des Aufgabengebietes und der Arbeitsverrichtungen laut Berufsklassifikation haben gezeigt, daß mathematisch-technische Assistenten nur in einem ihnen eng vorgegebenen Rahmen selbständig tätig sind. Eine solche „Selbständigkeit“ entspricht jedoch nicht den Elementen (wie z. B. Entscheidungsbefugnis, Verantwortung für andere etc.), die in den Augen der Abiturienten im allgemeinen im Zusammenhang mit „selbständiger Arbeit“ auftreten.

Weiteres konstitutives Element der assistierenden Tätigkeit in diesem Bereich ist das der Zuarbeit zu formal höher Qualifizierten und in der hierarchischen Position höher Eingestuften. Die Gestaltung der Arbeit ist damit immer abhängig von der Kooperationsbereitschaft

146 Vgl. Harry Oberländer, *Assistenzberufe — Sackgasse für Abiturienten?* in: Aspekte, das deutsche Studienmagazin, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, Juli/August 1972, S. 23.

der in wissenschaftlichen Hochschulen ausgebildeten Kollegen und Vorgesetzten.

Die Tätigkeit ist zudem weitgehend eingengt auf das jeweilige Einsatzgebiet; hier zum Teil auf spezialisierte Bereiche innerhalb dieses Gebiets. Aufgaben, die Einblicke in andere betriebliche Bereiche ermöglichen, werden im allgemeinen nicht gestellt.

Die „interessante Tätigkeit“, die in der Werbung für Assistentenberufe häufig erwähnt wird, wird zumeist in Verbindung gebracht mit dem „Kontakt zur Wissenschaft“, womit also auf das Milieu, in dem die Tätigkeit ausgeführt wird, weniger auf die Tätigkeit selbst, verwiesen wird.

#### (c) Zur Berufsposition:

Da die Tätigkeit des mathematisch-technischen Assistenten betrieblichen Funktionen als Hilfstätigkeit zugeordnet wird, die zumeist in aus dem Kernarbeitsbereich der Betriebe ausgelagerten Stabsabteilungen organisiert sind, befinden sie sich auch weitgehend außerhalb der Struktur betrieblicher Aufstiegsprozesse. Das bedeutet für die Tätigkeit des mathematisch-technischen Assistenten, daß innerhalb eines Betriebes keine Aufstiegsmöglichkeiten vorgesehen sind. Sie sind allenfalls bei starker Expansion der Abteilung gegeben. Auch ein zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel wird infolge der Ähnlichkeit der Bedingungen in unterschiedlichen Betrieben kaum Aufstiegschancen eröffnen, zumal dieser Wechsel infolge der betriebsbezogenen Ausbildung nicht leicht sein dürfte und vermutlich nur unter Qualifikationsverlust des einzelnen erfolgen kann.

Schon die Tätigkeit weist darauf hin, daß die Einstufung von Assistenten grundsätzlich unterhalb der der akademisch ausgebildeten Arbeitskräfte erfolgt.

Mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten drücken sich natürlich auch in mangelnden Verdienststeigerungsmöglichkeiten aus. Nach einem relativ hohen Anfangsgehalt um ca. DM 1300,— sind die *Zuwachsmöglichkeiten* eindeutig geringer als bei Abiturienten ohne Studium in anderen als den Assistenzberufen.

#### (d) Zusammenfassung:

Aufgrund der hier angeführten Beschäftigungsbedingungen von mathematisch-technischen Assistenten kann es nicht verwundern, daß bisher vor allem zwei Personengruppen für solche Tätigkeiten an-

sprechbar waren: *Hochschulabbrecher* mathematisch-naturwissenschaftlicher Fachrichtungen, die die gewünschten Qualifikationen aufweisen, ohne jedoch infolge des Abbruchs Ansprüche an die Berufstätigkeit knüpfen zu können; sowie *Abiturientinnen*, die infolge ihrer sozialen Rollenfixierung nur geringe Berufserwartungen haben. Für diese Gruppe ist dann der Beruf der mathematisch-technischen Assistentin infolge des „wissenschaftlichen Milieus“, der kurzen Ausbildung und des relativ hohen Anfangsgehalts attraktiv.<sup>147</sup>

### c) Sonstige Assistentenberufe

#### (1) Die zu untersuchende Berufsposition

Neben dem mathematisch-technischen Assistenten gibt es im naturwissenschaftlich-technischen Bereich zahlreiche Assistenzberufe. Nur für die *Ingenieur-Assistentin* wird jedoch das Abitur vorausgesetzt. Deshalb soll im folgenden noch kurz auf diese Berufsposition eingegangen werden.

„Die Ingenieur-Assistentin . . . , findet ihr Arbeitsgebiet vor allem in der elektro-technischen Industrie. Je nach Schwerpunkt des Arbeitsgebietes, in dem sie tätig ist, strukturiert sich ihre Arbeit. Dabei kann sie sowohl im Vertrieb als auch in der Entwicklung oder Produktion, dem Ingenieur assistierend, eingesetzt werden. Ist ihr Arbeitsgebiet das des Vertriebes, wird sie sich vorwiegend mit der Kundenberatung und -betreuung beschäftigen . . . Bei einer Beschäftigung im Entwicklungsbereich sind ihre Aufgaben etwa: Detailausarbeitung, Erreichung optimaler Übereinstimmung zwischen Kundenwunsch und Leistungsmöglichkeit. Sie ist an der technischen Entwicklung beteiligt und sorgt auch gleichzeitig für deren organisatorischen Ablauf. In der Produktion beschäftigt sie sich mit der Planung der Betriebsabläufe, erstellt das dann notwendige Unterlagen- und Organisationsmaterial, führt Prüf- und Meßarbeiten aus und macht protokollarische Aufzeichnungen über verschiedene Versuchs- und Fertigungszeiten.“<sup>148</sup>

#### (2) Entwicklung der Berufsposition

Die Entwicklung der Position der Ingenieur-Assistentin hängt vor allem von drei Faktoren ab:

147 Auf die negativen Bedingungen weisen auch die Schriften der Berufsberatung hin: Vgl. Hirschfeld, G., a. a. O., S. 306; sowie Oberländer, H., a. a. O., S. 22 ff.

148 Vgl. Hirschfeld, G., a. a. O., S. 308 f.

- dem Wachstum der Branchen, in denen diese Assistentinnen-Positionen vornehmlich auftreten, bzw. der Umstrukturierung anderer Branchen in ähnlicher Richtung;
- dem Wachstum insbesondere der Forschungs- und Entwicklungsabteilungen in den Betrieben dieser Branchen, die den Haupt Einsatzbereich von Assistentinnen-Positionen bieten;
- der Art der Arbeitsteiligkeit und der Arbeitsorganisation in diesen Einsatzbereichen.

Über das Wachstum sowohl der Branchen, in denen Assistentinnen-Positionen vornehmlich auftreten, wie der Elektroindustrie sowie des Wachstums von Forschungs- und Entwicklungsabteilungen in diesen Branchen, lassen sich auf der Grundlage des vorliegenden Materials keine Aussagen machen.

Die Art der Arbeitsorganisation als Voraussetzung für die Herausbildung besonderer hochqualifizierter Hilfs- und Zuarbeiterpositionen hängt neben der zunehmenden Organisation von Forschung und Entwicklung in Großlabors nicht zuletzt von der Situation des dort eingesetzten Personals mit Fachschul- und Hochschulabschluß ab: Verschiedene Aussagen von Personalverantwortlichen deuten darauf hin, daß aufgrund der Befürchtung, daß in absehbarer Zeit nicht mehr genügend Abiturienten Interesse an einem natur- und ingenieur-wissenschaftlichen Studium haben könnten und der Nachwuchs technisch-wissenschaftlicher Intelligenz plötzlich ausbleiben würde, beispielsweise in der Elektroindustrie in den 60er Jahren Ingenieure und Diplom-Ingenieure „auf Vorrat“ eingestellt wurden. Die überschüssige technisch-wissenschaftliche Intelligenz wurde zum Teil mit inadäquaten Aufgaben betraut, genauer: den Tätigkeiten, für welche u. a. die Berufsposition der Ingenieur-Assistentin geschaffen wurde. Aufgrund geringer berufsständischer oder gar gewerkschaftlicher Organisation, aus Angst um den eigenen Arbeitsplatz, in der Hoffnung auf einen vielleicht doch noch folgenden späteren Aufstieg nahmen diese Ingenieure und Naturwissenschaftler den unangemessenen Einsatz und die niedrige Bezahlung hin.

Seit einiger Zeit ist ein Teil der Ingenieure und Naturwissenschaftler in einem Prozeß zunehmenden Selbstbewußtseins, und inzwischen entstandene organisierte Interessengruppen wehren sich gegen die Diskrepanz zwischen Ausbildung und Einsatz. Sollten entsprechende Forderungen der Standesorganisationen Erfolg haben, müßten die

Betriebe der Elektroindustrie verstärkt auf die Berufsposition der Assistentinnen zurückgreifen.<sup>149</sup>

### (3) Zur Rekrutierungspolitik

#### (a) Alternative Rekrutierungspools:

Die Assistentinnenberufe sind gerade in solchen Betrieben anzutreffen, die besonders aufwendige und großräumige Forschungs- bzw. Entwicklungsabteilungen unterhalten: die chemische und pharmazeutische Industrie und die Elektroindustrie.

Es ist zu fragen, warum in anderen Branchen (z. B. Maschinenbau) die Tätigkeiten, welche beispielsweise in der Elektroindustrie von Ingenieur-Assistentinnen wahrgenommen werden, dem Aufgabenbereich bestimmter *Techniker* am meisten ähneln. Dafür kann folgende Erklärung angeführt werden: Wenn überhaupt in der Elektroindustrie mittlere Fachqualifikationen aus eigenen Reihen herangebildet wurden, dann vor allem im Bereich der Produktion. Die Verflechtung der Hauptabteilungen Produktion mit Forschung, Entwicklung, Konstruktion und Prüffeld sind beispielsweise in der Elektroindustrie geringer als im durchschnittlichen Maschinenbau. Die weitgehende Isolation von Produktion und Forschung bzw. Entwicklung, welche stattgefunden hat, bedeutete auch ein relativ geringes Eindefundieren von Technikern in die Abteilung Forschung und Entwicklung und förderte damit die *Entstehung* neuer Berufspositionen zur Bewältigung der angeführten Hilfstätigkeiten.

Die *Entstehung* der Berufsposition der Ingenieur-Assistentin – sie tritt vor allem da auf, wo kein breiter Unterbau von Fachpersonal existiert – verweist damit auch auf die Notwendigkeit der *Außenrekrutierung* von Arbeitskräften für eine solche Position.

149 Hier treffen sich evtl. sogar die Interessen der Betriebsleitung mit den Interessen einer Teilgruppe der Belegschaft: einerseits ist es ein bewährtes Verfahren der Privilegiensicherung, zwischen sich und nachfolgenden Arbeitnehmergruppen neue Schichten entstehen zu lassen. (Die Forderung nach Assistentenberufen in anderen Einsatzbereichen ist vielfach vor allem aus diesem Sachverhalt heraus zu erklären!) Andererseits kommt dem Betrieb jede Gelegenheit zur vertikalen Differenzierung der Gesamtbelegschaft insofern zustatten als der Betriebsleitung in einer positionsmäßig hierarchisch durchgegliederten Belegschaft die Durchsetzung von Herrschaft erleichtert wird.



### (b) Die Favorisierung von Abiturientinnen:

Für die neugeschaffene Position der Ingenieur-Assistenten werden, aus den gleichen Gründen wie schon bei der Rekrutierung von mathematisch-technischen Assistenten, Abiturientinnen, die speziell für diese Position eingestellt und ausgebildet werden, favorisiert.

Abiturientinnen bringen infolge ihrer schulischen Ausbildung und ihrer sozialen Herkunft einen hohen Grad an Allgemeinbildung sowie spezifische kognitive Fähigkeiten (logisches, systematisches Denken etc.) und gewisse mathematisch-naturwissenschaftliche Grundkenntnisse mit, die sie befähigen, Hilfsfunktionen bei wissenschaftlicher Arbeit, d. h. im Kontakt mit Wissenschaftlern, auszuüben.

Eine solche Qualifikation wird in den Augen der Beschäftigter nicht unbedingt bei Personen mit Mittlerer Reife erwartet, zumindest entspricht deren soziale Herkunft sehr viel seltener denen der Wissenschaftler, als dies bei Abiturienten vermutet werden kann.

Der Einsatz von Personen mit Mittlerer Reife würde für den Betrieb sowohl stärkere Selektionsmaßnahmen als auch eine längere und umfangreichere und damit kostspieligere Ausbildung erfordern. Von den Anforderungen der Tätigkeit her wäre er jedoch durchaus möglich.

Solange sich am Arbeitsmarkt Abiturientinnen für diese Tätigkeit anbieten, werden Betriebe dieses Angebot nutzen, zumal die relativ geringen Ausbildungskosten nicht durch hohe Erwartungen an Aufstieg und Einkommen kompensiert werden, wenn man als Rekrutierungspool speziell Abiturientinnen mit einer sowohl in bezug auf die Tätigkeit wie auf den Aufstieg geringen Erwartung ansteuert.

### (c) Realisierungschancen:

Konzentriert sich die Rekrutierungspolitik weiterhin auf diese eine Teilgruppe der Abiturienten, dann sind die Realisierungschancen für die kommenden Jahre ähnlich wie bisher: Auch in der nächsten Zeit wird ein Teil der Abiturientinnen eine kurze und transparente Ausbildung zur kurzfristigen Ausübung eines Berufes vor der Heirat anstreben, wobei an eine spätere Rückkehr in den Beruf zunächst kaum gedacht wird.

Allerdings zeichnet sich heute bereits ab, daß der Anteil der Mädchen an den Studierenden zunimmt, so daß zu erwarten ist, daß immer weniger Mädchen eine kurze Ausbildung und damit einen schnellen Berufseinsatz noch vor der Heirat anstreben und zwischen

Beruf und Ehe nicht unbedingt eine Alternative sehen. In dem Maße, indem sich eine solche Einstellung bei weiblichen Abiturienten durchsetzt, werden die Rekrutierungschancen für die Tätigkeit der Ingenieurassistentin bei der bisherigen Zielgruppe geringer.

Zudem ist bei der Erschließung neuer „Abiturienten-Reservoirs“ in bisher bildungsferneren Bevölkerungsgruppen zu vermuten, daß z. B. Mädchen aus ländlichen Gebieten oder aus unteren sozialen Schichten das Abitur weniger als „Bildung an sich“, die zur Persönlichkeitsentwicklung beiträgt, sondern als Ausgangspunkt für ein Studium und einen dem Bildungsgang entsprechenden Beruf ansehen.

#### **(4) Beschäftigungsbedingungen**

##### **(a) Zur Ausbildung:**

Die Ausbildung zur Ingenieur-Assistentin erfolgt in – inzwischen staatlich anerkannten – betriebseigenen Schulen.

Die gesamte Ausbildung dauert zwei Jahre. Die Ausbildungsbeihilfe beträgt im ersten Ausbildungsjahr DM 230,— im Monat, im zweiten Ausbildungsjahr DM 270,— monatlich.

Im Vergleich zu einer Lehrausbildung traditioneller Art nimmt der theoretische Unterricht einen außerordentlich hohen Anteil an der Ausbildung ein, er ist jedoch eng auf den zukünftigen beruflichen Einsatz zugeschnitten. Allgemeinbildende oder auch nur das enge Spezialgebiet übergreifende Fächer sind in den Lehrplänen nicht enthalten.

Die von den Abiturienten angestrebte „breite Verwertbarkeit“ einer Ausbildung kann der hier angeführte Ausbildungsgang nicht gewährleisten. Er ist zugeschnitten auf das Qualifikationsbedürfnis und das Kostenbewußtsein des Beschäftigers sowie die Interessen der angesprochenen Abiturientengruppe:

- Eine kurze Ausbildung auf ein eingegrenztes Spezialgebiet hin ermöglicht den Abiturientinnen noch einige Jahre Berufstätigkeit und Verdienst vor der Heirat.<sup>150</sup>
- Der hohe Abgang der Abiturientinnen macht es dem Betrieb möglich, auf eine intensive Grundausbildung als Basis für Weiterbildung verzichten zu können, was sowohl Kosten und Zeit bei der Erstausbildung spart, wie den Aufstiegsdruck und die mit Aufstieg

<sup>150</sup> Der größte Teil der Assistentinnen verläßt nach etwa 4 Jahren die Firma, zumeist, um zu heiraten.

verbundenen finanziellen Belastungen, die bei Weiterbildung und langdauernder Berufstätigkeit auftreten können, mindert.

Da die Tätigkeit zudem nicht erst aufgrund langjähriger beruflicher Erfahrung ausgeübt werden kann, sondern fast unmittelbar nach der kurzen Ausbildung ein vollwertiger Einsatz möglich ist, können Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen durch eine den jeweiligen Anforderungen angepaßte Ausbildung neuer Assistentinnen problemlos begegnet werden.

(b) Zur Tätigkeit:

Die charakteristischen Elemente der Tätigkeit der Ingenieur-Assistentin sind denen der mathematisch-technischen Assistenten wie auch denen anderer Assistenzberufe im technisch-naturwissenschaftlichen Sektor gleich: Innerhalb des vorgegebenen Rahmens der von den vorgesetzten Wissenschaftlern gefällten Entscheidungen arbeiten Ingenieur-Assistentinnen selbständig.

Der Grad der Abwechslung in der Arbeit hängt vom Einsatzgebiet ab, die meisten Arbeiten haben Routinecharakter.

Auch bei der Tätigkeit der Ingenieur-Assistentin ist zu vermuten, daß ihre Arbeit „interessant“ durch das wissenschaftliche Milieu, die Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern wird, und weniger infolge ihrer eigenen Inhalte.

(c) Zur Berufsposition:

Die berufliche Position der Ingenieur-Assistentin ist fixiert als eine den wissenschaftlichen Arbeitskräften, den Akademikern, untergeordnete Position. Wie die anderen Assistenz Tätigkeiten stellt auch die Position der Ingenieur-Assistentin keine Stufe im innerbetrieblichen Aufstiegsprozeß dar. Aufstieg ist nur in Grenzen durch einen gewissen Aufgabenzuwachs und damit eine Erhöhung der Verantwortung möglich, nicht durch den Sprung auf eine höhere Position. Auch diese beschränkten Aufstiegsmöglichkeiten werden jedoch in der Regel nicht wahrgenommen, da die meisten Assistentinnen den Betrieb nach etwa 4 Jahren verlassen.

Hinzu kommt, daß Einsatz und Ausbildung von Ingenieur-Assistentinnen fast nur in Großbetrieben erfolgt, da nur hier eine entsprechende Arbeitsteilung und die betriebliche Spezialausbildung möglich sind. Gerade in solchen Betrieben ist der Aufstieg jedoch

stark an formale Qualifikationen (Hochschulabschluß, Fachschulabschluß) geknüpft, so daß z. B. die Ingenieur-Assistentinnen grundsätzlich nicht in die nächst höhere Ebene, die der graduierten Ingenieure, aufsteigen können.

Die Berufsposition der Ingenieur-Assistentin kann nur für solche Abiturienten attraktiv sein, die von vornherein keine mit akademisch ausgebildeten Arbeitskräften vergleichbaren Chancen anstreben.

## **6. Industriesektor / Kaufmännischer Bereich (I)**

### **a) Die zu untersuchenden Berufspositionen**

#### **(1) Basisinformationen**

Die erste der beiden Fallstudien im Industriesektor wurde in der deutschen Tochterfirma eines internationalen Mineralölkonzerns durchgeführt. Das Unternehmen beschäftigte im Frühjahr 1971 knapp 5800 Arbeitskräfte, wovon 38 % Arbeiter und 42 % Angestellte waren. Zwar unterhält der Fallstudienbetrieb in allen Teilen der Bundesrepublik Niederlassungen und Tanklager, doch ist ein deutliches Schwergewicht der Beschäftigten im norddeutschen Raum (Standort der Zentrale und wichtiger Produktionsbereiche) festzustellen, weshalb sich u. a. die betrieblichen Rekrutierungsbemühungen auf einen regional abgegrenzten Teilarbeitsmarkt beziehen.

#### **(2) Das Feld relevanter Berufspositionen und ihr Aufgabengebiet**

Prinzipiell sind alle Positionen für qualifiziertes Personal außerhalb des technisch-naturwissenschaftlichen Bereichs (Forschung und Produktion i. e. S.) in die Analyse miteinzubeziehen. Es handelt sich also in der Hauptsache um die Einsatzgebiete „Betrieb“, „Finanzen“, „Verkauf“ und „Zentrale Dienste“. Das qualifizierte Personal verteilt sich auf acht Gruppen, die vom „qualifizierten Sachbearbeiter“ bis zum „Topmanager“ reichen.<sup>151</sup>

Das Aufgabengebiet der relevanten Berufspositionen erstreckt sich in erster Linie auf industrie-kaufmännische Tätigkeiten im Mineralölbereich und wird ergänzt durch verschiedene administrative Hilfsfunktionen zum Beispiel des Personal- und Ausbildungswesens.

151 Der Personalbesatz auf den einzelnen Job-Stufen (als Anteil am gesamten qualifizierten Personal) ist aus Tabelle B/20 im Anhang ersichtlich.

## **b) Die Entwicklung relevanter Berufspositionen**

### **(1) Globalentwicklung**

Die Mineralölindustrie weist wegen langphasiger Investitionszyklen weiter in die Zukunft reichende Planungshorizonte auf als viele andere Branchen, so daß immer auch ein Grundrahmen für globale Personalentwicklungsprognosen gegeben ist.

Man rechnet im untersuchten Konzern für die nächsten Jahre mit einer starken Gesamtexpansion des Unternehmens — bis 1978 soll die Produktionskapazität verdoppelt, die Verkaufsmenge verdreifacht werden —, die nur eine mäßige Steigerung des Personalbedarfs zur Folge haben wird. Rationalisierungsmaßnahmen werden den wachstumsinduzierten Zusatzbedarf auf ca. 17 %, bezogen auf die Planungsperiode, drücken können. Diese Quote trifft gleichermaßen für die Gesamtbeschäftigten wie für Spezialisten und Führungskräfte zu.

Möglicherweise werden bei neuen Projekten in der Aufbauphase etwas mehr qualifizierte Arbeitskräfte benötigt, so daß dann in den ersten Jahren der Expansionsperiode wahrscheinlich die Ausweitung der Kapazität relevanter Berufspositionen etwas über der durchschnittlich jährlichen Wachstumsrate von knapp 3 % liegen wird, in den nachfolgenden Jahren eventuell etwas darunter.

### **(2) Einzelne Entwicklungstrends**

Die skizzierte Gesamtzunahme an Positionen für qualifiziertes Personal wird von mehreren Teilentwicklungen mit unterschiedlichen Veränderungsraten getragen. Die zukünftigen Mengen einsatzbereichsspezifischer Arbeitsplätze werden entsprechend variieren. An vier Beispielen soll im folgenden die Schwankungsbreite einzelner Entwicklungstrends aufgezeigt werden.

(a) Der untersuchte Mineralölkonzern verfügt derzeit über eingespielte Stäbe für planerische, organisatorische und periphere kaufmännische Funktionen, die allen Aufgaben der kommenden Unternehmensexpansion gewachsen sein werden, zumal zunächst keine entscheidenden Strukturveränderungen zu erwarten sind. Mit einer Vermehrung dieser Stabspositionen ist also vorerst nicht zu rechnen. Allenfalls vereinzelte Neuerungen wie die Errichtung sogenannter Pro-

fity-ability-centers<sup>152</sup> mögen eventuell vorübergehend zusätzliche Stabskapazität erforderlich machen.

(b) In nicht präzise vorherbestimbarer Weise stellt sich die Entwicklung auf dem Ausbildungssektor dar. Mit Sicherheit ist für die Zukunft eine intensive Fortsetzung der betrieblichen Schulungsmaßnahmen zu erwarten. Zwei Umstände erschweren aber die Ermittlung ihrer Auswirkungen auf den entsprechenden Spezialistenbedarf:

- Erstens ist nicht genau überschaubar, inwieweit zusätzliche Ausbildungsanstrengungen noch innerhalb des Spielraums bleiben werden, über welchen die in den vergangenen Jahren schon erheblich ausgebauten Ausbildungsabteilungen verfügen<sup>153</sup>.
- Zweitens ist offen, ob nicht Teile der verstärkten Ausbildung von externen Spezialisten in betrieblicher Verantwortung durchgeführt werden und/oder sogar in betriebsfremden Institutionen stattfinden können.

Auf die Wachstumsrate der Gesamtheit an Führungskräften und Spezialisten dürften jedoch die verschiedenen Varianten des für die Zukunft denkbaren Bedarfs an (innerbetrieblichen) Ausbildungskräften keinen entscheidenden Einfluß haben, da hierzu das relative Gewicht des Ausbildungsbereichs zu gering ist.

(c) Größere Bedeutung für die Globalentwicklung der Berufspositionen von qualifiziertem Personal haben die Bemühungen des Konzerns, das Verteilernetz einerseits weiter auszubauen und andererseits auf erst noch zu konstruierenden Ebenen zwischen Kopfstelle und Endverteiler dezentralisiert neu zu organisieren. Eine starke Zunahme so wichtiger Berufspositionen wie die des „Betriebsleiters“ und des „Verkaufsleiters“ ist deshalb zu erwarten.

Aus Wachstum und Umorganisation sich parallel einstellende Sekundärwirkungen sind zwar nicht zu erkennen, können aber nicht völlig ausgeschlossen werden. Es ist durchaus denkbar, daß im Zuge

152 Kleine autonome Einheiten mit eigener Profit-Verantwortung.

153 Der Ausbau wurde induziert durch explosionsartige Zunahme der betrieblichen Schulungsmaßnahmen. So hat sich die Ausbildungskapazität im Jahre 1971 gegenüber dem Vorjahr verdoppelt, was zum Großteil auf die Intensivierung des Funktionstrainings — vor allem Verkaufstraining — zurückzuführen ist. Fachkurse haben etwa um 25 % zugenommen.

der Verdichtung des Verteilernetzes zusätzlich neue clearing-Stellen notwendig werden, die gegebenenfalls einen mengenmäßig wahrscheinlich nicht sehr umfangreichen Neubedarf induzieren würden.

(d) Auf längere Frist, d. h. bis in die 80er Jahre, will der Fallstudienbetrieb fundamentale Veränderungen der Produktstruktur vorgenommen haben, die, vereinfacht gesprochen, eine relative Abnahme des Benzingeschäfts zugunsten einer überproportionalen Zunahme des Geschäfts auf dem Gebiete der Petrochemie bedeuten. Diese Entwicklung wird möglicherweise von einer zunehmenden Konzentration auf relativ (zur heutigen Situation) wenige Großkunden begleitet werden, wodurch der Vertriebsbereich mit Sicherheit Umorganisationen, eventuell sogar einem Schrumpfungsprozeß unterzogen würde. Etwaige Auswirkungen auf die Zusammensetzung und den Umfang der relevanten Berufspositionen konnten nicht in Erfahrung gebracht werden.

### c) Zur Rekrutierungspolitik

#### (1) Erhöhung des Qualifikationspotentials

Obwohl das untersuchte Mineralölunternehmen auf allen Gebieten vergleichsweise langfristige und detaillierte Planungen betreibt, ist es ihm nicht möglich, auf *einzelne* Berufspositionsarten sinnvolle Bedarfsrechnungen aufzumachen, aus denen dann präzise Vorgaben für die Personalpolitik abgeleitet werden können. Dieser prinzipiellen Unsicherheit versucht nun das Personalmanagement durch zwei Vorkehrungen zu begegnen, die ein optimales Reagieren auf Bedarfsituationen auch dann ermöglichen sollen, wenn sich die notwendig gewordenen zusätzlichen Personalkapazitäten vorher nicht oder nur vage angekündigt haben sollten:

- Zum einen werden die organisatorischen und institutionellen Voraussetzungen geschaffen, die nötig sind, um das vorhandene Personal so rasch wie möglich an veränderte Bedarfslagen anzupassen (z. B. Aufbau von Qualifikationsarchiven in Personaldatenbanken, Bereitstellung von Weiterbildungseinrichtungen aller Art).
- Zum anderen wird bei der Förderung des schon beschäftigten Personals bzw. bei der Auswahl von neuen Arbeitskräften solchen Eigenschaften besondere Aufmerksamkeit geschenkt, welche das

Qualifikationspotential jedes einzelnen und damit der Gesamtbelegschaft maximieren. Es handelt sich dabei neben möglichst breiten Kenntnissen auf allgemeinen und fachlichen Gebieten vor allem um Grundqualifikationen wie Flexibilität und Lernfähigkeit, die eine rasche Adaption an veränderte Aufgabenstellungen erlauben.

Zur Erhöhung des Qualifikationspotentials des Fachpersonals kann sich das Unternehmen nun stärker auf Arbeitskräfte konzentrieren, welche die gewünschten Befähigungen schon bei Betriebseintritt mitbringen (Außenrekrutierung), oder seine Aufmerksamkeit mehr den schon vorhandenen Beschäftigten schenken, bei welchen die entsprechenden Veranlagungen erst gesucht und ausgebaut werden müssen (Innenrekrutierung). Der untersuchte Mineralölkonzern gibt nun keiner der beiden personalpolitischen Grundrichtungen den *absoluten* Vorzug, doch veranlassen einige strukturelle Gegebenheiten das Unternehmen dazu, das avisierte hohe Qualifikationspotential (auch) mit schon relativ weit entwickelten Vorbildungsgruppen zu erreichen.

## **(2) Die Opportunität der Außenrekrutierung**

Positionen für das qualifizierte Personal im kaufmännisch-administrativen Sektor werden aus mehreren Gründen auch mit Akademikern und/oder Abiturienten ohne Studium besetzt. Die verschiedenen Faktoren lassen sich letztlich alle entweder als unmittelbare Hemmnisse der Innenrekrutierung oder als direkte Vorteile der Außenrekrutierung fassen.

(a) Das Unternehmen verfügt über eine zu schmale Basis einfachen Fachpersonals, als daß ohne Komplikationen auf den unteren Jobstufen laufend Arbeitskräfte in genügendem Umfange für gehobene und höhere Positionen abgegeben werden könnten.

— Wenn sich schon ein gutes Drittel (1272) der Angestellten (3544) auf dem Niveau befinden, das mindestens dem eines qualifizierten Sachbearbeiters entspricht, ist das Reservoir für Innenrekrutierung schon erheblich beschränkt.<sup>154</sup>

154 Der hohe Vorbildungsstand der Beschäftigten ist ein komplementäres Indiz. Auf 3544 Angestellte kommen immerhin 875 Beschäftigte mit Abitur, worunter sich allein 474 Akademiker befinden. Der Rest verteilt sich auf Fachschüler und Abiturienten ohne Studium.



Der ständige Abzug der gut veranlagten Arbeitskräfte auf unteren Jobstufen würde zudem dort zu erheblichen Engpässen führen können, die unter gegenwärtigen Arbeitsmarktverhältnissen nur unter Schwierigkeiten behoben werden können.

- Bei dieser schmalen *Positions*basis könnte sich der Betrieb allenfalls mittels erhöhtem *Personalumschlag* auf unteren Jobstufen ständig Nachschub an förderungswürdigen Kandidaten verschaffen. Doch solch eine Personalpolitik ließe der derzeitige Arbeitsmarkt erst recht nicht zu, denn ein ständiges „revolving“ auf unterer Ebene könnte das Ansehen des Betriebs so stark in Mitleidenchaft ziehen, daß immer weniger statt mehr Bewerber auf dieser Ebene sich mit dem Betrieb verbinden wollen. Außerdem würde ein forciertes Anheben von Beschäftigten aus unteren Jobstufen natürlich eine Aufstiegsmobilität in die Belegschaft hineintragen, die von der Betriebsleitung in diesem Ausmaße nicht gewünscht werden kann, weil sich dadurch das Anspruchsniveau und bei dessen Enttäuschung vermehrter Zündstoff zur Unzufriedenheit auf unteren Rängen ansammeln würde.

(b) Die Einstellung von Personal mit hohem Vorbildungsstand von außerhalb bringt dem Unternehmen gewisse Zeitvorteile. Der Planungsvorlauf kann um so kürzer sein, um so weniger Zeit der berufliche Qualifizierungsprozeß zwischen Betriebseintritt und Erreichung des Zieleinsatzes in Anspruch nimmt. Und geringere Planungsfristen bedeuten in der Regel präzisere Zielvorgaben. Mit der Rekrutierung von Abiturienten ohne Studium und/oder Akademikern erhöhen sich deshalb unter sonst gleichen Bedingungen die Erfolgchancen vorausschauender Personalversorgung.

Die Notwendigkeit einer relativ starken Außenrekrutierung steht im Fallstudienbetrieb außer Zweifel. Noch offen ist allerdings, ob bzw. in welchen Anteilen die entsprechenden Arbeitskräftekontingente von Abiturienten ohne Studium oder von Akademikern gestellt werden sollen.

### **(3) Akademiker versus Abiturienten ohne Studium**

Die Meinung über die adäquate Vorbildungsgruppe zur Erhöhung des Qualifikationspotentials hat sich beim Fallstudienbetrieb im Laufe der Zeit etwas gewandelt.

(a) Abiturienten als Mittel gegen „Überakademisierung“:

Zu Beginn und Mitte der 60er Jahre, als die Personalpolitik des „gut besetzten Hauses mit entwicklungsfähigen Mitarbeitern“ aufgenommen wurde, stellte der untersuchte Mineralölkonzern relativ viele Akademiker ein. Entsprechende Werbekampagnen an den Hochschulen begleiteten diese Phase. Die bedenkenlose Rekrutierung von Akademikern brachte einige problematische Konsequenzen mit sich, die heute als Überqualifizierungsreaktionen gewertet werden.

Insgesamt gesehen erzeugten nach Äußerungen der Personalverantwortlichen die Spitzen des Akademikerzustroms mehr Belastungen für das Unternehmen als Leistungszuwachs. Die Ursachen hierfür liegen zum Teil auf seiten der Hochschulabgänger, weil diese in den letzten Jahren angeblich an Niveau verloren und gleichzeitig in den Ansprüchen angezogen haben. Zum Teil sind die Gründe aber auch in den falschen Erwartungen des Personalmanagements zu suchen, denn die Akademikern adäquaten Arbeitsplätze nahmen nicht so rasch zu wie ursprünglich angenommen.

Den Akademikern sind bei der Einstellung ausbaufähige Positionen in Aussicht gestellt worden und man hatte im Grunde auch vor, diese Versprechungen zu halten. Sehr bald wurde jedoch erkannt, daß die Pyramide sich mit zunehmenden Jobstufen verengte und die Erwartungen auf Führungspositionen nicht alle erfüllt werden konnten.

Damit in Zukunft nicht wieder gleichzeitig zuviele Aspiranten auf Positionen der oberen Jobstufen heranwachsen, soll nun die Akademikereinstellung etwas gedrosselt werden. Die dann unbesetzten Positionen sollen von Abiturienten eingenommen werden.

(b) Abiturienten als mittlere Führungskraft:

Damit die Stauprobleme nicht wieder in nur modifizierter Form zwischen einer nun kleineren Akademikerguppe und Abiturienten ohne Studium auftauchen, möchte man die Abiturienten auf tieferer Jobstufe einsteigen lassen.

Zwar soll die Konkurrenz zwischen beiden Vorbildungsgruppen nicht völlig verhindert werden, sie soll aber nicht zu früh nach Ausbildungsabschluß und erst auf höherer Jobstufe erfolgen. Diejenigen Abiturienten, welche etwa die Ebene des Vertriebsleiters erreicht haben, sollen durchaus gegenüber Akademikern des gleichen Niveaus bestehen können.

Im Zuge der „Überakademisierung“ hatte sich eine Vernachlässigung des Nachwuchses für das mittlere Management eingeschlichen.

Eine Auffüllung der so entstandenen Lücken auf diesen Jobstufen verspricht man sich ebenfalls von Abiturienten ohne Studium, da die entsprechenden Positionen den Ort ihrer beruflichen Bewährung bilden sollen.

(c) Die besonderen Befähigungen von Abiturienten:

In der letzten Zeit sind die Anforderungen an die Qualifikationen bestimmter Tätigkeiten wie die des Bezirks- oder Verkaufsleiters erheblich gestiegen. Diese müssen heute „business consultants“ sein, Rechtskenntnisse haben und über betriebswirtschaftliches Wissen verfügen.

Die Erfahrungen mit Hochschulabgängern auf diesen Positionen hat jedoch gezeigt, daß hier Akademiker aus verschiedenen Gründen nicht optimal eingesetzt sind. Es fehlte meist das Interesse an Handeltätigkeiten im eigentlichen Sinne.

Abiturienten ohne Studium dagegen zeigen nach Meinung des Personalmanagements des Fallstudienbetriebs mehr Neigung zu kaufmännischem Tun.

**(4) Schlußfolgerung: Konzept eines Abiturienten-Sonderprogramms**

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß aus betrieblicher Sicht

- keine totale Verdrängung der Akademiker in Aussicht steht;
- Abiturienten ohne Studium einen Teil der Arbeitskräfte zur Erhöhung des Qualifikationspotentials stellen sollen;
- die Beschäftigungsbedingungen dabei nicht ganz denjenigen der Hochschulabgänger entsprechen werden.

Das Interesse am Abiturienten ohne Studium hat der untersuchte Mineralölkonzern nun in ein Konzept für einen besonderen Ausbildungsgang und beruflichen Einsatz umzusetzen versucht, weil erkannt worden ist, daß das bloße Angebot von Beschäftigungsmöglichkeiten ohne Präzisierung der Bedingungen auf keine Resonanz der Abiturienten rechnen kann.<sup>155</sup>

155 Auch hier haben Erfahrungen der Einsicht nachgeholfen. Der Fallstudienbetrieb hatte für Positionen des Industriekaufmanns immer auch Abiturienten eingestellt, aber seit etwa 10 Jahren mit abnehmendem Erfolg. Ist es zu Anfang der 60er Jahre noch gelungen, als kaufmännische Lehrlinge (15–20 pro Jahr) ausschließlich Abiturienten einzu-

Von den einzelnen Beschäftigungsbedingungen einmal abgesehen – sie werden im nächsten Abschnitt detailliert abgehandelt – scheinen sich nun die Erfolgchancen für ein solches Programm relativ positiv darzustellen:

- Zur Deckung des Bedarfs der hier untersuchten Firma kann die Gruppe der Abiturienten, die auch in Zukunft nicht studieren will oder kann, außerordentlich klein sein, sofern die jährliche Quote die bisherigen Vorstellungen (10 pro Jahr) nicht entscheidend übersteigt.
- Bei dieser Größenordnung ist dann auch ein gezieltes Bemühen um die spezifische Abiturientengruppe (Wirtschaftsoberschule im engeren norddeutschen Raum), ja sogar noch um jeden einzelnen Bewerber mit vertretbarem Aufwand nicht ohne Erfolgchancen.

Einen ambivalenten Charakter nimmt dagegen das geplante Sonderprogramm an, wenn die Mindesterwartungen der umworbenen spezifischen Abiturientengruppen bzw. der Abiturienten ohne Studium schlechthin mit den Beschäftigungsbedingungen konfrontiert werden.

#### **d) Die Beschäftigungsbedingungen von Abiturienten ohne Studium**

Die Diskussion der einzelnen Attraktivitätskriterien hat gleichermaßen auf die heute (noch) praktizierte und die für die Zukunft geplante Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium einzugehen. Unterschiede sind vor allem für die Ausbildungsphase deutlich artikuliert. Deshalb soll auch die erste Bedingungsgruppe für beide Spielarten getrennt dargestellt werden.

##### **(1) Zur Ausbildung**

###### **(a) Die traditionellen Verhältnisse:**

Abiturienten wurden in der Vergangenheit, als sie noch relativ zahlreich einen unmittelbaren betrieblichen Einstieg wählten, im Rahmen

stellen, hat in der Zwischenzeit der Abiturientenanteil immer mehr abgenommen auf 35 % bis 25 %.

Noch problematischer entwickelte sich die Verbleibequote. Während von den fünf letzten Jahrgängen noch 42 % der Lehrlinge mit anderer Vorbildung bei der Firma geblieben sind, waren es von den Lehrlingen mit Abitur ganze 4 %. Die Abgänger haben fast ausnahmslos studiert.

einer normalen Industriekaufmannslehre ausgebildet, die ihnen nur minimale Abweichungen gestattete. Ebenso wird heute mit ihnen verfahren, wenn sich vereinzelt Abiturienten einer betrieblichen Ausbildung unterziehen wollen.

Gegenüber den Auszubildenden mit Mittlerer Reife haben Abiturienten lediglich den Vorteil, daß die *Ausbildungsdauer* von 36 Monaten auf 30 bzw. 24 Monate verkürzt werden kann. Die Reduzierung auf zwei Jahre wird jedoch nicht gerne gesehen, weil dann das Schulungsprogramm sowohl der Berufsschule als auch der internen Ausbildung durcheinandergerät.

Die *Organisation der Ausbildung*, insbesondere das Verhältnis praktischer und theoretischer Unterrichtsteile, ist vom regionalen Standort des betrieblichen Lernorts abhängig. Da Abiturienten in der Regel bei der Zentrale ihren praktischen Einsatz absolvieren, kommen sie in den Genuß eines Blockunterrichts der ansässigen Berufsschule, der fünf Abschnitte umfaßt.

Es gibt zwar eine eigene Fachklasse für Industriekaufleute der Fachrichtung Mineralöl, doch keine ausschließlich Abiturienten vorbehaltene Unterrichtsgruppe. Eine Teilung der Fachklasse unter Berücksichtigung der Vorbildung ist zwar beabsichtigt; eine getrennte Ausbildung allein der Abiturienten wird jedoch auch dann nicht möglich sein, weil ihr Anteil nur etwa ein Viertel bis ein Drittel der die Berufsschule besuchenden Auszubildenden ausmacht.

Die innerbetriebliche Ausbildung betrifft ebenfalls alle Auszubildenden. Zu Beginn steht ein dreiwöchiger Einführungskurs, im zweiten Lehrjahr ein Kurs in (Mineralöl-)Warenkunde, und vor Ende der Ausbildungszeit wird ein dreiwöchiges Abschlußseminar abgehalten, das der Vorbereitung auf die Kaufmannsgehilfenprüfung dient.

Wie die Ausbildungsorganisation zeigt, gibt es für Abiturienten keinerlei *exklusive Behandlung*. Dafür erhalten sie in Form des Kaufmannsgehilfenbriefes ein überbetrieblich anerkanntes *Zertifikat*, das die Mobilitätschancen gewährleistet.

Im Vergleich zu vielen sonstigen Lehrfirmen weist der Fallstudienbetrieb einen modern gestalteten Ausbildungsgang auf, der insofern relativ hohe Qualität verspricht. Doch die mangelnde Exklusivität mindert wieder etwas die Attraktivität der angebotenen Lehrausbildung.

Nicht so sehr die ausbildungsimmanenten Faktoren sind jedoch für den sukzessiven Rückgang des Abiturientenanteils unter den Lehrlin-

gen verantwortlich, sondern die Bedingungen der beruflichen Verwertung dieser Ausbildung, die weiter unten dargestellt werden.

(b) Der geplante Ausbildungsgang:<sup>156</sup>

Nachdem die Erfolgsaussichten des Sonderprogramms aus noch zu diskutierenden Gründen sehr gering veranschlagt werden mußten, wurde die über ein Jahr alte Idee nicht mehr weiter konkretisiert. D. h. es existieren nur unvollkommene und vage Vorstellungen über die Art des Unterrichts, die Inhalte, die Ausbildungspersonen, etc.

Die *Ausbildungszeit* soll 18 bis 24 Monate umfassen. Angaben über eine irgend geartete Portionierung konnten nicht gemacht werden.

Da das Sonderprogramm ein Mittelding zwischen bisheriger Lehrausbildung zum Industriekaufmann und akademischer Ausbildung sein soll, müssen die *Organisation* und *Inhalte* zwangsläufig darauf Bezug nehmen. Der Umfang und die Art der Vermittlung von Theorie soll gegenüber der Lehre erheblich vermehrt bzw. modifiziert werden. Auf die praktische Ausbildung möchte man jedoch nicht völlig verzichten. Sie soll in veränderter Form zentraler Bestandteil bleiben, wenn Abiturienten „on the job“ trainiert und bei bestimmten Projekten beobachtend und/oder teilhabend eingesetzt werden.

Der Abiturient soll schon während der Ausbildungszeit ein *Einkommen* beziehen, das ihn von den Eltern unabhängig macht: etwa 800,— bis 1000,— DM brutto im Monat.

Am Ende der Ausbildung soll eine Abschlußprüfung stehen, die, da sie vom Fallstudienbetrieb in eigener Regie durchgeführt wird, nur ein betriebsintern gültiges *Zertifikat* verleihen kann.

Der untersuchte Mineralölkonzern hatte mit der zuständigen Industrie- und Handelskammer verhandelt, um eine öffentliche Anerkennung der Sonderprogrammausbildung zu erwirken, doch bislang ohne Erfolg.

Eine mögliche Alternative zur normalen Anerkennung des Sonderprogramms durch die Industrie- und Handelskammer hat das Unternehmen nur kurz ins Auge gefaßt. Einige Großfirmen planten zusammen mit der Industrie- und Handelskammer Köln ein Experimentalprogramm, dem sich auch der Fallstudienbetrieb anschließen sollte. Die Beteiligung an diesem Experiment wurde aber bald verworfen, da es zuviel Publizität bedeutet hätte. Jeder Schritt hätte pädagogisch verantwortet werden müssen, was nicht „dem Stil des Hauses“ entsprochen hätte.

156 Die Detailinformationen beziehen sich auf eine betriebsinterne Diskussionsvorlage des untersuchten Unternehmens vom August 1970 und Erläuterungen von verantwortlichen Mitgliedern der Ausbildungs- und Personalplanung, die im Oktober 1971 gegeben wurden.

In allen ausbildungsimmanenten Einzelaspekten setzt sich die Sonderprogrammsidee vorteilhaft von den Verhältnissen der Lehrausbildung ab – mit Ausnahme der Zertifikatsfrage. Wären die Voraussetzungen überbetrieblicher Verwertbarkeit besser gelöst, könnte das Sonderprogramm mit einem gewissen Zuspruch durch Abiturienten ohne Studium rechnen, wenn keine grundsätzliche Ablehnung betrieblicher Ausbildungswege vorliegt:

- Sofern bei den Abiturienten der Wunsch nach praktischer, nicht schulmäßig lernender Tätigkeit groß ist, dürfte die hier angebotene Ausbildung der Forderung, sich inhaltlich und organisatorisch positiv von der Hochschulausbildung abzusetzen, entsprechen.
- Sofern die Rekrutierung sich auf den norddeutschen bzw. hamburgischen Raum beschränkt, sind für die Phase der beruflichen Erstausbildung keine großen regionalen Mobilitätsanforderungen gegeben.
- Die Bezahlung während der Ausbildungszeit geht deutlich über die Gratifikationen einer normalen Lehrausbildung hinaus.

Die Ergebnisse einer Diskussion mit den Schülern der Abschlußklasse eines Wirtschaftsgymnasiums, die von Unternehmensvertretern geführt wurde, bestätigten diese Beurteilung. Angeblich wurde aufgrund der harten Ablehnung des Sonderprogramms durch die Mehrzahl der befragten Abiturienten die gesamte Initiative nicht mehr weiter verfolgt. Es wurde in erster Linie das fehlende öffentliche Zertifikat bemängelt.

Deshalb wurden die Vorstellungen, welche hier im Detail dargestellt wurden, trotz eineinhalbjähriger Diskussion bis zum Herbst 1971 noch nicht präzisiert, geschweige denn in konkrete Initiativen umgesetzt.

## (2) Zur beruflichen Position

Der berufliche Einsatz von Abiturienten ohne Studium des geplanten Sonderprogramms unterscheidet sich nicht grundsätzlich von der bisherigen Beschäftigungssituation industriekaufmännischen Fachpersonals mit Abitur. Die Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten können daher in einem Durchgang behandelt werden.

Es ist vorgesehen, daß der Abiturient ohne Studium seine *berufliche Laufbahn* auf Sachbearbeiterebene beginnt und mindestens bis zum Verkaufsleiter (= Abteilungsleiter einer Niederlassung, dem etwa 4 Bezirksleiter unterstehen) fortsetzt. Vereinzelt Fälle eines weniger weitreichenden bzw. noch höher greifenden Aufstiegs sind damit nicht ausgeschlossen.

Bei günstiger Entwicklung wird die Position des Verkaufsleiters mit ca. 35 Jahren erreicht.

Der berufliche Werdegang wird von einer sukzessiven *Einkommenssteigerung* begleitet. Das Anfangsgehalt beträgt etwa 1200,— DM brutto/pro Monat. Nach etwa zwei Jahren beruflichen Einsatzes soll ein Abiturient monatlich ca. 1500,— DM brutto verdienen. Die sich anschließenden Positionen sind mit 2000,— bis 4000,— DM dotiert. Nach 10jähriger Berufsausübung beträgt das Bruttomonatsgehalt vielleicht 3000,— DM. Als Verkaufsleiter kann der Abiturient unter Umständen die 4000,— DM-Grenze überschreiten.

Eine Fortsetzung des Aufstiegs wäre mit weiteren Einkommenssteigerungen verbunden, die auf der Jobstufe eines Niederlassungsleiters bereits zu einem Monatseinkommen von 6000,— DM bis 8000,— DM brutto führen würde.

Der skizzierte berufliche Werdegang stellte die einzelnen Etappen und den idealen Weg ihrer Realisierung dar. Erst eine Überprüfung der Eintrittswahrscheinlichkeiten, mit welcher ein Abiturient zu Beginn seiner beruflichen Laufbahn auf verschiedene Zielpositionen rechnen könnte, würde ein richtiges Bild der Einsatzbedingungen geben.

Die *absoluten* Entwicklungschancen von Angestellten mit Abitur sind aufgrund mangelnder Informationen nicht zu ermitteln. Über die *relativen* Chancen des beruflichen Fortkommens im Verhältnis zu Akademikern können begründete Vermutungen angestellt werden.

Auf direkte Anfrage haben die Personalverantwortlichen zwar meist die Meinung vertreten, daß Arbeitskräfte mit Abitur und einer betrieblichen Ausbildung in allen Phasen ihres beruflichen Lebens prinzipiell eine gleiche Behandlung wie Beschäftigte mit Hochschulstudium erfahren würden; doch wurde gleichzeitig immer wieder deutlich zu erkennen gegeben, daß man de facto bei Abiturientenbeschäftigung nicht mit demselben Aufstiegsdruck rechnen wie bei Akademikereinsatz.

Aus der Sicht des Fallstudienbetriebes löst sich der scheinbare Widerspruch zwischen Gewährung von Chancengleichheit und unterschiedlicher Aufstiegsdynamik dadurch, daß den Abiturienten ohne Studium teilweise geringere Aufstiegserwartungen zugeschrieben werden als Akademikern.

Mit dem geplanten Sonderprogramm sollen gezielt Abiturienten angesprochen werden, die mit gebremsten Aufstiegserwartungen ihre Berufswahl treffen und aus verschiedenen Gründen nur eine ausreichend dotierte mittlere Position anstreben. Eine Reihe von Fragen werden mit dieser



Prämisse aufgeworfen, die hier nur genannt, aber nicht diskutiert werden müssen:

- Sind die avisierten Abgänger von Wirtschaftsgymnasien potentielle Arbeitskräfte mit Aufstiegserwartungen mittlerer Reichweite?
- Zerstört nicht die Zielsetzung des Sonderprogramms, Abiturienten ohne Studium innerbetrieblich auf das gleiche Niveau wie Akademiker zu bringen, jede eventuell mitgebrachte „Bescheidenheit“?
- Hat eine potentielle Arbeitskraft, welche die „Ochsentour“ einer Managerlaufbahn scheut, überhaupt Chancen, in einem Unternehmen wie dem untersuchten wenigstens das mittlere Niveau zu erreichen?
- Und umgekehrt, werden Abiturienten mit verhaltenem Leistungswillen sich ausgerechnet eine Karriere im harten Industriegeschäft auswählen?

Plausibler als der Versuch, den Widerspruch durch die gewissen Abiturientengruppen unterschobene Motivation aufzulösen, ist eine andere Erklärung. Wenn es dem Unternehmen gelingt, Abiturienten ohne Studium auf irgendeine Weise an sich zu ziehen, helfen unmerkliche Differenzierungsmechanismen des Betriebes (z. B. via Leistungsdefinition), die geringere Aufstiegsdynamik durchzusetzen, unabhängig davon, wie die subjektiven Aufstiegserwartungen der Abiturienten gerade aussehen mögen.

Als Rekrutierungstaktik ist das Abstellen auf mittlere Erwartungshorizonte vielleicht sogar ganz brauchbar, wenn es dem Mineralölkonzern gelingt, plausibel zu machen, daß der Leistungsdruck erst auf höheren Job-Stufen in unangenehmer Weise einsetzt.

Obwohl die Einsatzbedingungen für Abiturienten ohne Studium wahrscheinlich unter dem Schatten der Beschäftigungssituation von Akademikern an Attraktivität einbüßen, sind sie im Vergleich zu den Verhältnissen, die andere Unternehmen bieten, durchaus respektabel. Viele der übrigen befragten Industriebetriebe und grundsätzlich alle Unternehmen des Versicherungs- und Bankgewerbes bleiben hinter den Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten des untersuchten Mineralölkonzerns zurück.

## **7. Industriesektor / Kaufmännischer Bereich (II)**

### **a) Die zu untersuchenden Berufspositionen**

#### **(1) Basisinformationen**

Für die zweite Fallstudie im Industriesektor wurde ein Großkonzern der Elektrobranche ausgewählt. Das Unternehmen zählt mit 12,8

Milliarden DM von branchenfremden Erlösen bereinigtem Umsatz im Jahr 1971 zu den 10 umsatzstärksten Elektrounternehmen der Welt. Die inländische Beschäftigtenzahl belief sich ohne Beteiligungsgesellschaften auf rund 235 000.

Die kaufmännisch-administrativen Arbeitsgebiete des untersuchten Konzerns umfassen ein differenziertes Positionsfeld, das einerseits nach Funktionen und andererseits nach Geschäftsbereichen strukturiert ist.

Die nach Produktgruppen gegliederten Geschäftsbereiche bilden ein breites Spektrum von in sich noch immer weiter aufspaltbaren Konzernelementen, deren Hauptvertreter „Datentechnik“, „Energietechnik“, „Bauelemente“, „Installationstechnik“, „Medizinische Technik“ und „Nachrichtentechnik“ sind. Daneben gibt es noch Zentralabteilungen für „Technik“, „Vertrieb“, „Personal- und Ausbildungswesen“, „Organisation“ etc.

Die Funktionsgruppierungen reichen von stärker technisch orientierten Bündelungen mit nur vereinzelt eingesprengten kaufmännisch-administrativen Tätigkeitspartikeln (z. B. „Forschung und Entwicklung“) über verschieden gemischte Aggregate ohne Dominanz der technischen oder kaufmännischen Seite (z. B. „Vertrieb und Montage“) zu Aufgabengebieten, in denen die kaufmännisch-administrativen Elemente eindeutig überwiegen (z. B. „Finanzierung“). Wichtige Funktionen neben den schon genannten Gruppen sind die „Produktentwicklung“, die „Fertigung“ und „Gemeinsame Arbeitsgebiete“ (wie z. B. „Werbung“).

Die Positionen des gesamten Berufsfeldes sind vertikal abgestuft nach einer Mischung von Kompetenz- und Einkommenskriterien. Vereinfacht dargestellt gibt es drei Führungsebenen, die sich eindeutig nur durch Einkommensspannweiten abgrenzen lassen. Der *untere Führungskreis* wird von Beschäftigten mit Führungsaufgaben gestellt, die nach Tarif entlohnt werden (z. B. Meister in der Fertigung oder Gruppenführer in der Verwaltung) mit einer Einkommensobergrenze von 30 000,— DM brutto jährlich. Den *mittleren Führungskreis* bilden Angestellte, die bereits ein Gehalt nach freier Vereinbarung beziehen, das sich zwischen 30 000,— DM und 45 000,— DM brutto pro Jahr bewegt. Zum *oberen Führungskreis* zählen alle Unternehmensangehörigen mit einem Mindesteinkommen von 40 000,— DM brutto jährlich (und entsprechenden Kompetenzen), das bis zu 100 000,— DM ansteigen kann.

## **b) Die Entwicklung relevanter Berufspositionen**

### **(1) Globalentwicklung**

Die Größe und Komplexität des Fallstudienbetriebs erlaubt keine eigene Schätzung etwaiger Arbeitsplatzstrukturveränderungen und daraus ableitbarer Bandbreiten zukünftigen Bedarfs an qualifiziertem Personal.

Zwar geht von Produktionsprozeßveränderungen (z. B. Durchautomatation) eine Umstrukturierung der Arbeitsvollzüge aus, die eine Erhöhung der Qualifikationsanforderungen nach sich zieht, doch wandelt sich die relative Stellung der Arbeitskräfte zueinander dadurch wenig; erstens laufen die Veränderungsprozesse vergleichsweise langsam ab und werden von anderen, rascheren Entwicklungen überdeckt bzw. aufgesogen (z. B. Unternehmensexpansion, natürlicher Beschäftigtenaustausch); zweitens wird das Fachpersonal ziemlich gleichmäßig von den Wandlungen betroffen, so daß sich kaum deutlich gegeneinander abzeichnende Unterschiede ergeben; drittens wird den Stabilisierungstendenzen durch die Art und Weise der betrieblichen Steuerung von technisch-organisatorischen Veränderungen noch nachgeholfen.

Insgesamt kann als Ergebnis der Expertenbefragung festgehalten werden, daß sich der Umfang der relevanten Berufspositionen etwa parallel zur Gesamtbeschäftigtenzahl entwickeln wird.

### **(2) Einzelne Entwicklungstrends**

Innerhalb der wenig Veränderungen versprechenden Globalentwicklung sind Sonderbewegungen bestimmter Berufspositionen nicht auszuschließen, welche die Zusammensetzung des gesamten Spektrums an Führungs- und Spezialistenpositionen variieren können. Eine dieser Detailentwicklungen soll hier beispielhaft dargestellt werden, weil daran die Art und Weise, wie neue Tätigkeitsfelder für qualifiziertes Personal entstehen (und eventuell alte Aufgabengebiete verschwinden bzw. darin aufgehen), demonstriert werden kann.

Die sukzessive Zunahme der HQM-Bestände, deren Ursache hier nicht weiter verfolgt werden soll, begleitete von Anfang an eine zunehmende Differenzierung der eingesetzten hochqualifizierten Personen in allgemeine Führungskräfte und Spezialisten, die sich zunächst im einfachen Dualismus „Linie“ und „Stab“ ausdrückte. Inzwischen haben darauf bezugnehmende Betriebs- und Personalstrukturen schon sehr komplizierte Formen angenommen, so daß z. B. zu riesigen Abteilungen angeschwollene Stabsbereiche wieder ihre eigene Sekundärlinie bekommen haben.

Diese Differenzierung der Hochqualifizierten in die zwei Grundtypen „Führungskraft“ und „Spezialist“ hat folgenden Hintergrund: Die zunehmende Vertiefung der produktionsprozeßbedingten Qualifikationsanforderungen und der sich laufend erhöhende Komplexitätsgrad der einschlägigen Wissensgebiete erzeugen einen Spezialisierungsdruck, welcher in der Zunahme von Stabsstellen zur Wirkung kommt; vor allem in jüngerer Zeit gewinnt immer mehr an Bedeutung, daß ein schon vorhandenes, relativ starres Personalgefüge eine zunehmende Anzahl von qualifizierten Arbeitskräften absorbieren soll, ohne dabei die traditionellen Mechanismen betrieblicher Zieldefinition und -durchsetzung unbrauchbar zu machen. Die betriebliche Organisation und die Entscheidungsprozesse waren so angelegt, daß eine eindeutige Durchgängigkeit der Autoritätslinie die Grundvoraussetzung war und bleiben mußte. Zu viele neue Personen mit prinzipiell elitärer Anlage (hoher Status, Entscheidungsfreudigkeit im weiteren Sinne) und zunehmend zum Großteil unbestimmbare Tätigkeit (dadurch schwierige Leistungskontrolle, wenig greifende traditionelle Betriebsbindungsmechanismen) konnte das traditionelle Führungssystem nicht aufnehmen. Ständige Auslagerung absaltbarer Funktionen bzw. mit ihnen verbundener Arbeitsplätze und Personen, die weitgehend aber — das ist von Bedeutung — nicht vollständig identisch waren mit bestimmten technisch-naturwissenschaftlichen Fachrichtungen,<sup>157</sup> rettete immer wieder die traditionelle Führungsstruktur.

Es konnte jedoch bei der ständigen Zusammenfassung und halbisolierten Verortung bestimmter Teilfunktionen am Rande des betrieblichen Informationsflusses und Entscheidungsstrangs nicht ausbleiben, daß vermehrte und neue Koordinations-, Zusammenfassungs- und Kommunikationsvermittlungsaufgaben entstanden. Zu einem gewissen Teil wurden diese von jeder Arbeitsperson in Stab und Linie traditioneller Ausprägung selbst geleistet; zum Teil wurden diese Aufgaben aber aus Gründen der Arbeitsbelastung für den einzelnen und weil sich in einer verselbständigten Informationssteuerung ein interessantes Herrschaftsmittel verbarg, völlig von neuen Spezialisten übernommen oder zumindest müssen sie vorbereitend und unterstützend mit eingreifen.

Managementspezialisten dieses geschilderten Typs müssen noch relativ viel Befähigungen haben, die auch die allgemeine traditionelle Führungskraft auszeichnet (z. B. Kenntnis der Gesamtzusammenhänge, Internalisierung der allgemeinen und abgeleiteten Betriebsziele). Sie brauchen aber auch ein hohes Maß an Spezialkenntnissen über Organisation und Informatik im allgemeinen und Fachkenntnisse der zu betreuenden Spezialistenabteilung im besonderen, das nahezu den Qualifikationsvoraussetzungen der entsprechenden Spezialisten entspricht. Professionalisierungstendenzen in der bei technisch-wissenschaftlicher Intelligenz üblichen Form dürfte bei den skizzierten Management-Spezialisten jedoch nicht aufkommen. Bestimmte Abarten der Professionalisierung im Sinne von manage-

157 Seit neuerem auch schon mit kaufmännisch-technischen, sozialwissenschaftlich-kaufmännischen oder kaufmännischen Fachrichtungen allein.

ment-technokratischem Selbstverständnis sind allerdings nicht auszuschließen.

Die im Rahmen von säkularen Entwicklungen aufgetretene, zur Kanalisierung bestimmter heutiger Herrschaftsprobleme (funktionale Autonomie, Professionalisierung) gar nicht so unwillkommene Berufsposition des Managementspezialisten wird zusätzlich notwendig durch das Ergebnis früherer Herrschaftsstrategien, die auf Isolation und Entpolitisierung hochqualifizierten Personals abgestellt waren. Akademiker, insbesondere die sog. technisch-wissenschaftliche Intelligenz, sind gegenüber Führungsaufgaben aller Schattierungen relativ abstinent, weil man sie bewußt von traditionellen Führungspositionen fernhielt. Dieses Abdrücken in Stabsstellen unterstützte natürlich alle Tendenzen, die eigene Arbeit und das gesamte betriebliche Geschehen ausschließlich aus dem Blickwinkel wissenschaftlicher Richtigkeit, technischer Effizienz etc. zu sehen. Die eigene Rolle nur in der Lösung der von anderen vorgegebenen Probleme zu sehen, hat eine apolitische Einstellung zur Bedingung und zur Folge. Dieser Mangel an Einsichtsmöglichkeit in und Beschäftigungswille mit übergreifenden Zusammenhängen muß nun zur Abwehr dysfunktionaler Folgen solchen Verhaltens für den Gesamtbetrieb durch die Tätigkeit von Managementspezialisten kompensiert werden.

### c) Zur Rekrutierungspolitik

Für den nicht-technischen Bereich können die im Abschnitt a) aufgeführten Positionen unter folgende Positionstypen subsumiert werden:

- *traditionelle Linienposition* im kaufmännisch-administrativen Sektor (z. B. für die verantwortliche Angebotsausarbeitung für eine Produktgruppe innerhalb eines bestimmten Geschäftsbereichs);
- *traditionelle Stabsposition* im kaufmännisch-administrativen Sektor (z. B. im Rahmen des kaufmännischen Bildungswesens);
- Position des sog. *Management-Spezialisten* (z. B. für die Koordination aller Teilprozesse, die zur Erzeugung eines bestimmten Produkts von der Ideenbildung bis zur Vertriebsabwicklung gehören, als Produktmanager).<sup>158</sup>

<sup>158</sup> Beispielhaft können die Qualifikationsanforderungen für den Management-Spezialisten folgendermaßen formuliert werden: Diese Mischform von Spezialisten- und Linienposition ist von Haus aus eine Stabsposition, bei deren Ausfüllung gleichzeitig gewisse Linienaufgaben wahrgenommen werden. In der Regel verbinden sich pointierte Führungsaufgaben mit gewissen Spezialkenntnissen. Aus der Perspektive persönlicher Qualifikationen ist festzustellen, daß von diesem Management-Spezialisten affektive Befähigungen erwartet werden, die ihn in die Nähe von traditionellen Führungskräften stellen. Desgleichen gilt, wenn man die faktische Stellung im betrieblichen Entschei-

### (1) Das Besetzungsproblem

Vor allem die Positionstypen des Managment-Spezialisten und der traditionellen Linienfachkraft, in geringerem Maße auch der Positionstyp der Stabsfachkraft, enthalten als konstitutives Element ihrer Qualifikationsanforderungen betriebsspezifische berufliche Erfahrung.

Für das Unternehmen stellt sich deshalb das Problem, mit welchen Arbeitskräften diese notwendigen Qualifizierungsprozesse am besten durchgeführt werden können.

Zur Auswahl stehen zunächst grundsätzlich zwei Gruppen: Personal aus den eigenen Reihen und Arbeitskräfte vom Arbeitsmarkt. Eine Reihe von Gründen sprechen gegen die forcierte und ausschließliche Innenrekrutierung, obwohl der Elektrokonzern über ein ziemlich umfangreiches Reservoir an kaufmännisch ausgebildetem Fachpersonal<sup>159</sup> verfügt:

- Das im langfristigen Durchschnitt kontinuierlich langsam steigende Führungspositionsvolumen wird — kurzfristig gesehen — durch erheblich oszillierende jährliche Veränderungsraten gefüllt. Zusammen mit durch Altersaufbau bedingten Variationen des Ersatzbedarfs erhalten wir einen stark um die Trendlinie schwankenden tatsächlichen Entwicklungspfad. Bei einer in der Wirtschaft üblichen realistischen Vorausschau von maximal 3–5 Jahren ist es mittels Außenrekrutierung und einer zwei- bis dreijährigen Ausbildung gerade noch möglich, den Schwankungen angepaßt die Nachwuchslücken zu füllen. Eine ausschließliche Innenrekrutierung braucht entweder bessere innerbetriebliche Bedarfsprognosen, um den längeren Produktionsprozeß zur Erzeugung der erwünschten Qualifikation zu überbrücken, oder die innerbetriebliche Weiterbildung stellt sich immer auf den maximalen Schätzwert ein, mit der Gefahr, auch einmal zu viel Nachwuchs aus eigenen Reihen herangebildet zu haben.
- Abgesehen von etwaiger Unzufriedenheit durch Aufstiegsstau würden dadurch eine Reihe anderer Probleme erzeugt bzw. die Lösung bestehender Probleme erschwert werden: Der Betrieb mo-

dingsprozeß betrachtet. Gemessen an der Vorbildung und betrieblichen Ausbildung, wie auch an der organisatorischen Stellung im Betrieb, erscheint er jedoch eher als Stabsstellenmann.

<sup>159</sup> Und das ständig von den ca. 650 Industriekaufmannslehrlingen mit Mittlerer Reife aufgefüllt wird.

bilisierte in breiter Front Personen gerade auf den Arbeitsplätzen, die heute schwer zu besetzen sind. Zu viel innerbetriebliche Weiterbildung erzeugt eine Aufstiegsmobilität, die sich verselbständigen kann und dann, wenn die vom Arbeitnehmer doch meist empfundene Koppelung von Weiterbildung und Aufstiegsanspruch nicht realisiert werden kann, zu Arbeitsplatz-Unzufriedenheit führt.

- Hohe Kosten und Produktionsausfall in der Zeit betrieblicher Weiterbildung erklären ebenso die betriebliche Reserviertheit gegenüber zu intensiver Weiterbildung aus eigenen Reihen.
- Über viele Etappen gehender innerbetrieblicher Aufstieg, wie er in unserem Fall dann nötig wäre, bedeutet, daß in mittlere und obere Führungspositionen nur vergleichsweise alte Arbeitnehmer kommen können, die dann aber häufig den Anforderungen an Anpassung, Flexibilität und neuen Kenntnissen nicht mehr gewachsen sind.

Aufgrund der generell guten Stellung am Arbeitsmarkt fällt es dem untersuchten Elektrokonzern relativ leicht, den Bedenken gegen die Innenrekrutierung Rechnung zu tragen.

## **(2) Das betriebliche Interesse am Abiturienten ohne Studium**

Arbeitskräfte mit hohem Qualifikationspotential hält das Bildungssystem in drei Formen bereit:

- Hochschulabsolventen,
- Fachschulabsolventen,
- Abiturienten ohne Studium.

### **(a) Gründe für Abiturientenrekrutierung:**

Von diesen drei Gruppen werden nun die Abiturienten für die angeführten Positionen favorisiert, weil sie die günstigste Kombination an Befähigungen im weiteren Sinne aufweisen. Die Abiturienten werden wegen folgender nach Wichtigkeit abgestufter Merkmale geschätzt:

- erstens wegen ihrer Denkschulung und der daraus resultierenden Lernfähigkeit,
- zweitens wegen des im allgemeinen zu erwartenden Reifegrads;
- drittens wegen der in der Regel vorhandenen sog. Sozialqualifikationen; und
- viertens wegen bestimmter allgemeiner und fachlicher Kenntnisse.

Dadurch verfügen Abiturienten über eine Befähigungsbasis, die nach Meinung der Personalverantwortlichen auf keinen Fall durch grundsätzliche Veränderungen in der Sekundarstufe der Oberschule gefährdet werden sollte. Die bisherige Ausbildung der Abiturienten hat sich im Prinzip bewährt, auch wenn es Anlaß genug zu kleineren Anpassungen an die heutigen Kenntnisse und Verhältnisse gibt.

(b) Gründe gegen alternative Vorbildungsgruppen:

Hochschulabsolventen werden auf bestimmte Positionen nicht oder nur selten eingesetzt, weil

- trotzdem die betriebliche Berufssozialisation – meist unter erschwerten Bedingungen und bei erhöhten Kosten – nachgeholt werden muß;
- bestimmte Lernprozesse irreversibel sind, d. h. eine wissenschaftliche Ausbildung häufig für bestimmte Aufgaben in der Praxis untauglich macht;
- für bestimmte Lernprozesse optimale Latenzphasen gegeben sind, d. h. die hohe Lernfähigkeit und Orientierungslosigkeit zum Abiturzeitpunkt eine besonders hohe Anpassungsbereitschaft an betriebliche Zielsetzungen und Prinzipien mit sich bringen.

Es gibt jedoch auch gewisse Spezialisierungstendenzen im kaufmännischen Bereich, die eine Außenrekrutierung von bereits *fachlich* vorgebildeten Arbeitskräften erfordern.

So werden auch die Positionen bestimmter Management-Spezialisten in Zukunft wahrscheinlich eher mit Akademikern besetzt werden. Die Notwendigkeit, über bestimmtes Spezialwissen (z. B. Produktionsprozeßdetails, Produktkenntnisse) zu verfügen, hebt die Chancen von Hochschulabgängern einschlägiger Fachrichtung über die von Abiturienten oder anderen Vorbildungsgruppen mit ausschließlich im Betrieb gewonnener beruflicher Erfahrung. Angemessene Selektion bei der Rekrutierung und während des beruflichen Werdegangs, gute Trainée-Ausbildung und gesteuerte Erfahrungsprozesse verhelfen zu genügend hohen betriebsspezifischen Kenntnissen. Diese sind nachträglich wahrscheinlich leichter zu vermitteln als die Aufnahme wissenschaftlicher Fachkenntnisse neben dem beruflichen Einsatz durch im Betrieb großgewordene Fachkräfte.

Die Rekrutierung von Fachhochschulern ist deshalb nur in Ausnahmefällen interessant, weil die fachliche Qualifizierung und theoretische Unterrichtung sehr der betrieblichen Abiturientenausbildung ähnelt, ohne aber gleichzeitig die betriebliche Einarbeitung und Anpassung zu beinhalten.



Die über 50jährige Tradition des untersuchten Elektrokonzerns, kontinuierlich Abiturienten für den Führungskräfte- und Spezialistennachwuchs zu rekrutieren und auszubilden, beeinflusst natürlich die heutige Entscheidung, welcher Vorbildungsgruppe der Vorzug zu geben ist, erheblich. Nicht Sentimentalitäten sind es, welche die Tradition zu einem wirksamen Faktor werden lassen, sondern nüchterne Kostenüberlegungen. Solange die Versorgungslage am Arbeitsmarkt gut ist, bedeutet die Nutzung einer eingespielten Ausbildungs- und Personaleinsatzinstitution Stabilität in der Personalplanung und Aufwandsminimierung.

### **(3) Die konkrete Rekrutierungspolitik**

#### **(a) Die Institution des Sonderprogramms:**

Das Unternehmen behält die in den 20iger Jahren erstmals entwickelte Sonderausbildung der Abiturienten aus den dargestellten Gründen bei.

In den vergangenen Jahren schwankte die Rekrutierungsmenge zwischen 120 und 150 Abiturienten pro Jahr. Davon sind im Augenblick ca. 15 % Ausländer (derzeitiger Ausländerbestand: 28/30 absolut, entspricht etwa 10 % aller Auszubildenden des Sonderprogramms).

Der Rekrutierungsmenge geht jeweils eine detaillierte Bedarfsermittlung voraus, die folgendermaßen aussieht: Ausgangspunkt der Bedarfsermittlung ist der zu ersetzende Personenkreis (alle Mitglieder des nicht-technischen Managements, d. h. Mitarbeiter auf Berufspositionen mit bedeutendem Anteil von Entscheidungsfunktionen an der beruflichen Tätigkeit — sowohl als Spezialist wie als Führungskraft). Die Zahl dieses Personenkreises wird dividiert durch die Zahl der durchschnittlichen Tätigkeitsjahre. Dieser Wert wird nochmals modifiziert durch zusätzliche Faktoren wie „Umstrukturierung des Unternehmens“, „Wachstum“, „Abwanderung“ und „Einbeziehung von Außenkonkurrenz“.

Daraus ergibt sich der geschätzte Nachwuchsbedarf für die kommenden 3–5 Jahre, auf die hin entsprechende Mengen an Abiturienten unter Berücksichtigung von Ausbildungsdropout eingestellt werden.

#### **(b) Die Rekrutierungschancen:**

In der Mehrzahl der Fälle kommen die Nachwuchsleute von sich aus zum Fallstudienbetrieb (regional etwas unterschiedlich). Es sind deshalb kaum spezielle Werbemaßnahmen nötig. Nur ab und an wird innerhalb einer Image-Anzeige des Elektrokonzerns auf das Sonder-

programm hingewiesen. Außerdem hat die Berufsberatung der Arbeitsämter einschlägige Prospekte; in Schulen darf nicht geworben werden.

Ein erheblicher Teil der Absolventen verläßt zwar nach Ausbildungsabschluß das Unternehmen: ca. 40 % der Abiturienten nehmen ein Studium auf. Doch 50 % dieser Abgänger kommen nach absolviertem Studium wieder zum Fallstudienbetrieb zurück. Sie sind in den 60–100 akademisch gebildeten Arbeitskräften, die pro Jahr eingestellt werden, enthalten; das bedeutet, daß etwa ein Drittel bis zur Hälfte des vorwiegend wirtschaftswissenschaftlichen nicht-technischen Akademikernachwuchses bereits eine Sonderausbildung im Betrieb absolviert haben.

Im drop-out sieht man, zumal wegen der bedeutenden Rückkehrerquote, kein Problem. Deshalb wird auch nicht versucht, fluktuationsbereite Personen krampfhaft im Betrieb zu halten, indem man sie etwa durch irgendwelche Verpflichtungen zum Eintrittszeitpunkt formell oder informell an den Betrieb zu binden versucht.

#### **d) Die Beschäftigungsbedingungen von Abiturienten ohne Studium**

##### **(1) Zur Ausbildung**

Der Elektrokonzern weist von allen untersuchten Unternehmen die weitaus längste Tradition einer besonderen Ausbildung für Abiturienten ohne Studium auf. Dies bringt für die Analyse den Vorteil, nicht nur Absichtserklärungen referieren zu müssen, sondern auf Erfahrungen verweisen zu können.

Die Abiturienten werden einem eingespielten Ausbildungsgang unterworfen, der in allen wichtigen Teilen sowohl der Ausbildungsabteilung als auch dem Auszubildenden vorab bekannt ist. Der hohe Formalisierungsgrad beruht auf zweierlei:

- Erstens hat sich im Laufe langjähriger Anwendung de facto ein Ausbildungsplan herauskristallisiert, der nach berufspädagogischer Durchdringung ein maßgeschneidertes Curriculum hergab;
- Zweitens ermöglicht (und erfordert) der jährliche Rekrutierungsumfang von 120 bis 150 Abiturienten eine hochgradig institutionalisierte Dauereinrichtung.

Die *Ausbildungsorganisation* und die *inhaltliche Gewichtung* können deshalb Formen annehmen, die grundsätzlich an einer Berufsausbildung in privatwirtschaftlichen Unternehmen interessierte Abiturienten zufriedenstellen kann. Das Verhältnis von theoretischer zu praktischer Ausbildung beträgt 1:2. Der theoretische Unterricht erfolgt in 5 Blöcken von einmal 9 Wochen und viermal 6 Wochen. Diese Blöcke wechseln sich mit praktischen Ausbildungsphasen ab, die im Idealfall jeweils eine Anwendung der vorher theoretisch erarbeiteten Problemfelder bringen.

Es kann hierbei aus organisatorischen Gründen manchmal zu nicht ganz idealen Vor- bzw. Nachschaltungen kommen, so daß an sich zusammengehörende Ausbildungspakete zerrissen werden, doch sind solche Situationen Ausnahmefälle.

Das Schwergewicht in der Ausbildungsphase liegt auch während des praktischen Einsatzes eindeutig auf dem Lernen. Die produktive Arbeit muß nach Meinung des Ausbildungsleiters mit unter 5 % der Verweildauer im Betrieb veranschlagt werden. Die Auszubildenden sind im Beistellverfahren entsprechenden Angestellten zugeordnet und werden ügend an ihre zukünftigen Aufgaben herangeführt.

Die *Ausbildungszeit* von insgesamt 2 Jahren verteilt sich auf 33 Wochen „Theorie“, 65 Wochen „Praxis“ und 6 Wochen Urlaub.

Während dieser 24 Monate erhalten die Abiturienten die tarifliche Erziehungsbeihilfe für Auszubildende, die starke regionale Unterschiede aufweist.<sup>160</sup>

Die Abiturienten bleiben von Anfang an unter sich; d. h. während der beruflichen Erstausbildung erfahren sie in allen Teilphasen eine *exklusive Behandlung*, die sie gegenüber Industriekaufmannslehrlingen mit niedrigerer Vorbildung abgrenzt.

Die Ausbildung wird mit der Kaufmannsgehilfenprüfung abgeschlossen, die den Abiturienten eine *überbetriebliche Verwertbarkeit* der Ausbildung auch formal sichert. Neben dem offiziellen Zertifikat wird die Chance beruflicher Mobilität zusätzlich durch das Image

160 In Bayern beträgt diese tarifliche Erziehungsbeihilfe im 1. Ausbildungsjahr DM 270,— monatlich, im 2. Ausbildungsjahr DM 310,—.

Auszubildende, die bei Antritt der Ausbildung das 21. Lebensjahr vollendet haben — was ja für Abiturienten, bezieht man die Zeit des Wehrdienstes ein, weitgehend zutrifft — erhalten während der gesamten Ausbildung DM 660,— monatlich; Auszubildende, die bei Antritt der Ausbildung das 24. Lebensjahr vollendet haben, DM 755,— monatlich.

gehoben, das die hier dargestellte betriebliche Berufsausbildung bei anderen Arbeitgebern genießt.

Insgesamt betrachtet, ähnelt der skizzierte betriebliche Ausbildungsweg dem Grundtyp nach der Vorbereitung zum (früheren) graduerten Betriebswirt und kommt insofern den Attraktivitätsforderungen der Abiturienten von allen Fallstudienbetrieben am nächsten.

Auch für die in den letzten Jahren etwas zunehmende Zahl von im Anschluß an das Sonderprogramm studierenden Abiturienten besitzt dieses eine gewisse Attraktivität. Zum einen trägt dann das Sonderprogramm den Charakter eines gut verwertbaren Industriepraktikums. Zum anderen bildet es für die Abiturienten nach dem Hochschulexamen eine gute Startbasis für die Rückkehr zum Ausbildungsbetrieb, nun als Akademiker.

## **(2) Zur Tätigkeit**

Wie die Darstellung relevanter Berufspositionen zeigte, spannt sich der Bogen möglicher Tätigkeiten von ausgesprochenen Führungsaufgaben bis zu verschiedenartigsten Spezialistenfunktionen. Allerdings besteht bei den Personalverantwortlichen die Vorstellung, daß Abiturienten eher Linienfunktionen ausüben sollten, und die Praxis bestätigt einen überproportionalen Besatz auf Sachbearbeiter- und Führungspositionen.

Die Größe und Internationalität des untersuchten Elektrokonzerns erlaubt erstens den Wechsel von Aufgaben und Organisationsbereichen innerhalb des Unternehmens, zweitens einen bei manchen Abiturienten hoch im Kurs stehenden Auslandsaufenthalt.

## **(3) Zur beruflichen Position**

Als Indizien für Einkommens- und Aufstiegschancen werden die Ausstattungen der Eingangs-, der Schwerpunkts- und der Endposition angeführt; des weiteren die Eintrittswahrscheinlichkeiten für die Erreichung der verschiedenen Karrierestationen. Die Vergleiche zur Einsatzsituation von Akademikern im selben Elektrokonzern und von Abiturienten in den Fallstudienbetrieben der übrigen Monographien bilden die Maßstäbe.

Nach erfolgreichem Abschluß der Ausbildungsphase beginnen die Abiturienten ohne Studium ihre berufliche Laufbahn — gleichgültig ob als qualifizierter Sachbearbeiter, als stellvertretende Führungskraft oder angehender (Stabs-)Spezialist — noch innerhalb des Tarifs.

Das *Anfangsgehalt* belief sich im Jahre 1971 auf 1300,— DM bis 1400,— DM brutto im Monat. Nach einem Jahr beruflicher Tätigkeit<sup>161</sup> war eine Anhebung auf 1500,— DM bis 1700,— DM vorgesehen.

Nach drei bis fünf Jahren mußten nach Meinung der Personalverantwortlichen die erreichten Berufspositionen und die mit ihnen gekoppelten Gehälter schon stark auseinanderklaffen, da ja eine leistungsgerechte Einkommenspolitik angestrebt ist.

Eine präzise Angabe der Bandbreite der nach der ersten Bewährungsphase erreichbaren Positionen wollten die befragten Ausbildungs- und Personalexperten nicht geben.

Nach etwa 4–8 Berufsjahren mußte der durchschnittliche<sup>162</sup> Abiturient den Kreis der Tarifangestellten verlassen und die Schwelle zur mittleren Führungsebene<sup>163</sup> überschreiten. Ein größerer Teil<sup>164</sup> der Abiturienten wird diese Schicht bis zur Pensionierung nicht mehr verlassen und allenfalls noch innerhalb des Feldes mittlerer Führungs- und Spezialistenpositionen sich verbessern können. Das Bruttojahreseinkommen (Gehalt + Erfolgsbeteiligung) bewegt sich zwischen 30 000,— DM und 45 000,— DM.

Diejenigen Abiturienten, die Positionen im oberen Führungskreis<sup>165, 166</sup> erreichen, können dann mit einem Bruttojahreseinkommen zwischen 40 000,— DM und 100 000,— DM rechnen.

Der Aufstieg in die obere Führungsschicht muß allerdings bereits nach ca. 15–20 Berufsjahren geschehen sein, da zu einem späteren Zeitpunkt der Berufsentwicklung nur noch selten der entscheidende Sprung gelingen wird.

Der Vergleich der beruflichen Situation von Akademikern und Abiturienten ohne Studium im Fallstudienbetrieb leidet unter unzulänglichen Informationsgrundlagen. So kann nur unter Einschrän-

161 Auch nach einem sog. „Informationsjahr“, das Abiturienten mit guten Prüfungsergebnissen gewährt wird und zur Vertiefung der praktischen Ausbildung schon bei vollem Angestelltengehalt dienen soll.

162 1971 hatten immerhin noch 10 % der Angestellten mit Abitur selbst bis zur Pensionierung nicht mehr den Tarifikreis verlassen.

163 Zur mittleren Führungsschicht zählen im Inland etwa 12 000 Angestellte.

164 1971 befanden sich *am Ende* der beruflichen Laufbahn noch 30 % in der mittleren Führungsschicht.

165 Zur oberen Führungsschicht zählen etwa 2400 Angestellte.

166 1971 endete die berufliche Karriere von 60 % der Angestellten mit Abitur auf einer Position im oberen Führungskreis.

kungen der Behauptung von Vertretern des Personalmanagements auf den Grund gegangen werden, daß beide Vorbildungsgruppen gleichen Einkommens- und Aufstiegsbedingungen unterlägen.

Die einzig zur Verfügung stehende Vergleichsinformation ist die Verteilung beider Vorbildungsgruppen am Ende der Berufs-Karriere auf die drei Führungsebenen. Danach haben 75 % der Akademiker die obere Führungsebene erreicht (gegenüber 60 % der Angestellten mit Abitur); nur 25 % haben nicht mehr den Kreis der mittleren Führungsebene verlassen (gegenüber 30 % bei Angestellten mit Abitur), und keiner der Akademiker ist innerhalb des Tarifs geblieben (gegenüber 10 % bei Angestellten mit Abitur).

Von Vertretern des Fallstudienbetriebs wird der Unterschied in den Aufstiegschancen bagatellisiert und nicht als Diskriminierung der Angestellten mit Abitur empfunden.

Trotz des gering anmutenden Unterschieds der Aufstiegschancen zwischen Akademikern und Angestellten mit Abitur, wenn man jeweils deren Verteilung zum *Pensionierungszeitpunkt* als Vergleichssituation nimmt, sind u. U. krasse Diskriminierungen von Abiturienten bzw. Privilegierungen von Akademikern nicht ausgeschlossen. So kommt es beispielsweise für einen Vergleich des Lebenseinkommens entscheidend darauf an, mit welchem Berufsalter die Endposition erreicht wird. Würden etwa die Akademiker im Durchschnitt schon nach 10–15 Jahren in den Kreis der oberen Führungsebene gelangen und die Angestellten mit Abitur, aber ohne Studium erst nach 25–30 Jahren, wäre natürlich die zweite Vorbildungsgruppe sehr viel ungünstiger gestellt als die erste, obwohl es zum Pensionierungszeitpunkt so aussehen würde, als hätten beide Gruppen sich gleich gut verwertet.

Für die berufliche Einsatzsituation von Abiturienten ohne Studium im untersuchten Elektrokonzern kann zusammenfassend festgehalten werden:

- Angestellte mit Abitur bilden zweifelsohne die eine tragende Säule der qualifizierten Führungskräfte und Spezialisten<sup>167</sup>.
- Im Vergleich zum eingesetzten Personal mit Hochschulabschluß

167 Es werden zwar nahezu doppelt soviel Abiturienten eingestellt wie Akademiker, doch verlassen nach der Sonderausbildung wieder ca. 40 % der Abiturienten das Unternehmen, so daß per Saldo etwa gleichviel von beiden Vorbildungsgruppen den Besatz von Führungspositionen im kaufmännisch-administrativen Bereich stellen.

gestalten sich die Einkommens- und Aufstiegsbedingungen eines Teils der Abiturienten etwa auf ähnlichem Niveau, eine weitere Gruppe wird mäßig zurückgesetzt und der Rest wird eindeutig diskriminiert.

- Im Vergleich zur Ausstattung der Berufspositionen bei anderen Firmen befinden sich die Verwertungsbedingungen mit ganz an der Spitze.

Da nun nicht nur die Ausbildungsbedingungen und die Tätigkeitsbereiche für relativ breite Abiturientenkreise akzeptabel sind, sondern auch die beruflichen Einsatzverhältnisse für größere Arbeitskräftegruppen zufriedenstellend ausfallen, verwundert das Interesse von Abiturienten ohne Studium an den Beschäftigungsangeboten des untersuchten Elektrokonzerns nicht.

## **e) Zur Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse**

### **(1) Vorbemerkung**

Für den gesamten Wirtschaftsbereich gültige Aussagen zu machen, stößt im Industriesektor auf größere Schwierigkeiten als in den übrigen bisher untersuchten Branchen:

- Erstens weist die Industrie eine Vielfalt der zu ihr gerechneten Betriebe auf, wie sie keiner der anderen Branchen – vielleicht noch am ehesten dem gesamten Handel – zu eigen ist. Entsprechend heterogen gestalten sich die Determinanten betrieblichen Handelns, dessen spezifische Ausprägungen im Personalbereich und schließlich wiederum deren Niederschlag in der Beschäftigtenstruktur.
- Zweitens besitzen Industriebetriebe kein einheitliches Feld mit einem fachlich dominierenden Berufstyp, sondern warten in der Regel mit mindestens zwei Hauptgruppierungen qualifizierten Personals auf. Eine gegenseitige Beeinflussung des kaufmännischen, des technischen oder gegebenenfalls auch des wissenschaftlichen Bereichs erschwert eine isolierte Behandlung der Situation des kaufmännischen Fachpersonals.

In besonders eklatanter Weise kommen diese Eigenheiten des Industriesektors in der Entwicklung von Berufspositionen für qualifiziertes Personal zum Tragen, so daß sich eigentlich eine Prognose relevanter Arbeitsplätze für Führungskräfte und Spezialisten im kauf-

männlichen Sektor, die sich ausschließlich auf Informationen eben aus diesem distributiv-administrativen Bereich stützen kann, verbietet.

## **(2) Beschäftigungsbedingungen im Industriesektor**

Zusammengefaßt lassen sich für den Industriesektor die Ausbildungs- und Einsatzverhältnisse folgendermaßen beschreiben:<sup>168</sup>

- Der Anteil der Betriebe, die Abiturienten ohne Studium beschäftigen, variiert von Industriegruppe zur Industriegruppe ganz erheblich.<sup>169</sup> Ebenso ungleichmäßig verteilen sich die Betriebe mit Ausbildungs-Sonderprogrammen für Abiturienten ohne Studium.<sup>170</sup>
- Art und Umfang der Ausbildung streuen erheblich. Bei einigen wenigen Firmen erfahren die Abiturienten eine (weitgehend) exklusive Behandlung.
- In der Mehrzahl der Betriebe bestehen deutliche Unterschiede zwischen den beruflichen Möglichkeiten von Abiturienten und Akademikern. Wenn auch nicht jeder Betrieb in allen Kriterien eine Differenzierung der beiden Vorbildungsgruppen erkennen läßt, so indizieren wenigstens ein oder zwei Faktoren<sup>171</sup> die zweitrangige Behandlung von Abiturienten.

Eine Minderheit von Betrieben beschäftigt Abiturienten unter annähernd gleichen Bedingungen wie Akademiker.

Auch in der zusammenfassenden Einschätzung der Personalleiter in den privaten Industriebetrieben bestätigt sich, daß die berufliche Situation der Abiturienten im Vergleich zu Akademikern in weiten Teilen der Industrie besonders ungünstig ist.<sup>172</sup>

168 Vgl. Fußnote 40, S. 98, bzw. Fußnote 62, S. 127.

169 Die Spanne reicht von der Nahrungsmittel- und Textilindustrie mit 26 % bzw. 27 % bis zu Verlags- und Druckereibetrieben mit 70 %; vgl. Ergebnisse der telefonischen Personalleiterbefragung des ISF 1971, Tabelle B/8, Spalte 1 und 2, im Anhang.

170 Insgesamt weist der Industriesektor unter den Betrieben, welche Abiturienten ohne Studium beschäftigen, 29 % mit Ausbildungs-Sonderprogrammen auf; worunter die Nahrungsmittelindustrie überhaupt nicht vertreten ist, entgegen das Druckerei- und Verlagswesen mit einer Quote von 40 % an der Spitze liegt. Vgl. Ergebnisse der telefonischen Personalleiterbefragung des ISF 1971, Tabelle B/10 im Anhang.

171 Dies sind vor allem „unterschiedliche Einstiegsstufen“, „Position, in die Abiturienten nicht gelangen können“, „Aufstiegsbarrieren“, „durchschnittliche Einkommenshöhen zu Vergleichszeitpunkten“.

172 Vgl. Tabelle B/13, Spalte 4.



## 8. Der öffentliche Dienst

### a) Vorbemerkung

Der Bereich des öffentlichen Dienstes kann nicht wie die private Wirtschaft mit dem „Betriebsansatz“ analysiert werden. Die einzelnen Ämter und Behörden können weder eine autonome, am regionalen bzw. Facharbeitsmarkt orientierte Personalpolitik treiben, noch können sie die Arbeitsziele variieren. Arbeitsaufgaben und Personaleinsatz folgen gesetzlich festgelegten Regelungen, die natürlich auch Reaktionen auf vergangenen und gegenwärtige Arbeitsmarktsituationen darstellen.

Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen für Abiturienten im öffentlichen Dienst werden im folgenden weitgehend nicht exemplarisch an einer Behörde oder einem Amt dargestellt, sondern durch eine Zusammenfassung von Expertenaussagen, allgemeinen Vorschriften, kritischen Überlegungen zum zukünftigen Personaleinsatz im öffentlichen Dienst und Äußerungen von betroffenen Abiturienten und Vorgesetzten.

### b) Abiturienten ohne Studium im öffentlichen Dienst

#### (1) Einstufung

Die Einsatzmöglichkeiten im öffentlichen Dienst richten sich im Prinzip nach dem Niveau des Bildungsabschlusses. Die vier Laufbahngruppen bauen auf den vier Abschlußniveaus des Bildungssystems auf.

Die Laufbahn des *gehobenen Dienstes* wurde dem Abschluß *Abitur* zugeordnet. Aus Mangel an Abiturienten, die in den öffentlichen Dienst ohne Hochschulstudium eintreten, werden jedoch auch Personen mit „einem entsprechenden Bildungsstand“ (z. B. Mittlere Reife und Handelsschule) zum gehobenen Dienst zugelassen. Abiturienten ohne Studium stellen heute, wobei ihr Anteil in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes variiert, knapp 1/5 der im gehobenen Dienst Beschäftigten<sup>172a</sup>

Wenn ein Abiturient sich heute also entscheidet, in die gehobene Laufbahn des öffentlichen Dienstes einzutreten, so trifft er dort primär auf Personen mit Mittlerer Reife; z. B. waren

172a Vgl. Teil B, Kapitel I, S. 86.

- in einer Finanzakademie während des Abschlußlehrgangs 1971 nur ca. 15 % der Finanzanwärter Abiturienten;
- in einem Ministerium sank der Anteil der Abiturienten in der Ausbildung für den gehobenen Dienst von ca. 30 % in den Jahren 1967 und 1968 auf ca. 20 % im Jahr 1969, 15 % im Jahr 1970 und schließlich auf ca. 5 % im Jahr 1971;
- in einer Rechtspflegerschule liegt nach Angaben des stellvertretenden Direktors der Anteil der Abiturienten bei ca. 50 %. Dabei muß beachtet werden, daß einige Bundesländer, die diese Schule beschicken, zum Beruf des Rechtspflegers ausschließlich Abiturienten zulassen.

Diese Zahlen machen deutlich, daß es im öffentlichen Dienst keinen „eigentlichen“ Einstieg für Abiturienten ohne Studium gibt, d. h. einen Einstieg, der gewährleistet, daß Ausbildung und Tätigkeit von vornherein auf die Abiturienten zugeschnitten sind.

## **(2) Aufstieg und Verdienst**

Durch die Zugangsvoraussetzungen der einzelnen Laufbahnen werden zugleich auch die prinzipiellen Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten im öffentlichen Dienst festgelegt.

Ein Aufstieg über die Laufbahngrenzen hinaus, d. h. für die hier interessierende Gruppe der Abiturienten ohne Studium vom gehobenen in den höheren Dienst, ist nach den Laufbahnregelungen grundsätzlich möglich. Die realen Chancen sind jedoch, mit einigen Ausnahmen, nicht nur infolge der formalen Bedingungen außerordentlich gering.<sup>173</sup> Diese Aufstiegsbegrenzungen werden zum einen durch unterschiedliche Tätigkeitsanforderungen begründet: „Der Aufstieg in den höheren Dienst stellt eine Ausnahme dar, denn im höheren Dienst ist eine wissenschaftliche Ausbildung nötig. Es gibt nur wenige Stellen, die Aufstiegsbeamte im höheren Dienst ausfüllen können“<sup>174</sup>. Andererseits werden die Aufstiegsmöglichkeiten jedoch auch durch die Personalsituation in den einzelnen Ämtern beeinflusst. Vielen Ämtern stehen einerseits genügend qualifizierte Bewerber für den höheren Dienst, nämlich Akademiker zur Verfügung, jedoch besteht

173 Vergleiche die Zahlen der Aufstiegsbeamten im höheren Dienst, S. 86.

174 Aussage eines Ministerialrats im Personalreferat eines Landesinnenministeriums.

andererseits häufig Personalmangel im gehobenen Dienst, so daß Aufgaben, die von Personen des gehobenen Dienstes ausgeführt werden sollten, von Personen des mittleren Dienstes ausgeführt werden. Aufgrund dieser Situation besteht bei den einzelnen Ämtern ein Interesse, Beamte des gehobenen Dienstes in dieser Laufbahngruppe zu halten, d. h. möglichst wenige für den Aufstieg in den höheren Dienst vorzuschlagen.

*Grundsätzlich* gilt, daß bei Eintritt in den öffentlichen Dienst für den Abiturienten ohne Studium nur eine geringe Wahrscheinlichkeit besteht, in den höheren Dienst aufzusteigen. Damit unterscheidet sich die Situation im öffentlichen Dienst von der in der *Privatwirtschaft*, in der *individuelle* Regelungen unabhängig von den abgeschlossenen Bildungsgängen möglich sind. Die vorangegangenen Monographien haben jedoch gezeigt, daß auch in der privaten Wirtschaft die Eintrittswahrscheinlichkeit des Aufstiegs in höhere Positionen für die Abiturientengruppe nicht sehr groß ist.

Für einige Tätigkeiten im öffentlichen Dienst bieten sich gute Aufstiegsmöglichkeiten *außerhalb* des öffentlichen Dienstes. So haben sowohl Rechtspfleger wie auch Steuerbeamte infolge ihrer umfassenden Rechts- und Vorschriftenkenntnisse in der Privatwirtschaft gute Aussichten, die vor allem verdienstmäßig weit über die Möglichkeiten im öffentlichen Dienst hinausgehen.

### (3) Tätigkeit

Abiturienten sind im öffentlichen Dienst, ähnlich wie in der Privatwirtschaft, als qualifizierte Sachbearbeiter (Finanzverwaltung, innere Verwaltung etc.) als mittlere Führungskräfte (Sachgebietsleiter) und als autonome Spezialisten (Rechtspfleger, Berufsberater) tätig.

Tätigkeitsbeschreibungen für den gehobenen Dienst insgesamt gibt es kaum — der gehobene Dienst wird zumeist beschrieben durch seine Zugangsvoraussetzungen.

In der „Klassifizierung der Berufe“ sind in die Berufsklasse 7115 Verwaltungsbedienstete sowohl des höheren wie des gehobenen Dienstes eingeordnet. Als ihr *Aufgabenbereich* wird genannt: „Verichten von leitenden, disponierenden, methodisch-ordnenden und administrativ entscheidenden Tätigkeiten im Rahmen übertragener Aufgaben und Kompetenzen als Beamter oder Angestellter im Dienst des Bundes, der Länder, der Gemeinden, sonstiger öffentlich

rechtlicher Körperschaften oder Anstalten oder bei öffentlichen Organisationen auch inter- oder übernationaler Art“.<sup>175</sup>

Ihre *Arbeitsverrichtungen* sind: „Sie wirken vorbereitend bei der Gesetzgebung mit, entwerfen Gesetze, Verordnungen und andere Rechtsgrundlagen; leiten Ministerien, Behörden oder deren Teilbereiche oder sind mit fachlich entsprechenden Verwaltungsaufgaben betraut; bereiten Verwaltungsakte oder sonstige Entscheidungen vor; erlassen Verwaltungsakte und treffen Entscheidungen; üben die Dienstaufsicht aus; sind auch Disziplinarvorgesetzte.“<sup>175a</sup>

Ergänzt man die Tätigkeitsbeschreibung der Berufsklassifikation, die ja den höheren Dienst mit umgreift, durch eigene Befragungen von Beschäftigten im gehobenen Dienst wie auch ihren Vorgesetzten und Experten, so kann als charakteristisch für die verschiedenen Tätigkeiten im gehobenen Dienst das *selbständige und verantwortliche Arbeitshandeln* gelten. Dabei besteht die Selbständigkeit und Verantwortlichkeit darin, umfangreiche Grundkenntnisse auf eine Vielzahl von aktuellen Sachverhalten anzuwenden, d. h. über die zutreffende Subsumierung von Sachverhalten unter die gesetzlichen Tatbestände zu entscheiden.

Ein solches Arbeitshandeln erfordert sowohl ein hohes Fachwissen, d. h. Gesetzeskenntnisse in den jeweiligen Gebieten, sowie allgemeine Verwaltungskenntnisse wie auch die Fähigkeit zu abstraktem, systematischem Denken.

Bei Sachgebietsleitern enthält die Arbeitsaufgabe zusätzlich Verantwortung für die Tätigkeit der jeweiligen Sachbearbeiter, Koordination der Aufgaben in einem Sachgebiet sowie Ausbildungsaufgaben.

#### (4) Ausbildung

Die Ausbildung für die Laufbahn des gehobenen Dienstes dauert für Abiturienten ohne Studium drei Jahre.

Der lehrgangsmäßige fachwissenschaftliche Teil der Ausbildung beträgt z. B. für Steuerinspektorenanwärter 9 Monate, für Rechtspfleger 15 Monate. Zusätzlicher theoretischer Unterricht wird während der praktischen Ausbildung in den einzelnen Ämtern erteilt. Wie in der Privatwirtschaft hat auch im öffentlichen Dienst, so wurde uns von Auszubildenden und Ausbildern bestätigt, die Erledigung

175 Klassifizierung der Berufe, a. a. O., Berufsgruppe 7115.

175a ebd.

laufender Arbeiten häufig Vorrang vor der Ausbildung. Das kann zur Folge haben, daß Abiturienten eine „bessere“ Ausbildung erhalten, da Teil ihrer schulischen Ausbildung das selbständige Einarbeiten in neue Wissensgebiete war, sie sich also auch bei Vernachlässigung der Ausbildungsaufgaben durch die Vorgesetzten das erforderliche Wissen leichter selbständig aneignen können.

Den Abiturienten ohne Studium wird formell keine Sonderbehandlung gewährt. Ihre Ausbildungszeit ähnlich wie in der privaten Wirtschaft zu verkürzen, wird wegen des Aufbaues der Ausbildung als nicht möglich angesehen.

Für Rechtspfleger besteht die Absicht, die Ausbildung auf  $3\frac{1}{2}$  Jahre zu verlängern, den theoretischen Anteil zu vergrößern und ihn in besonderen Fachhochschulen zu vermitteln. Überlegungen zu einer Fachhochschulausbildung für die Beamten des gehobenen Dienstes bestehen auch in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes.

### **c) Das Interesse des öffentlichen Dienstes an Abiturienten ohne Studium**

Die Anforderungen an die Tätigkeiten im gehobenen Dienst, d. h. an Lernfähigkeit und Aufnahmefähigkeit sowie an systematisches, abstraktes, wissenschaftliches Denken, lassen den expliziten Wunsch von Amtsvorstehern und Experten verständlich werden, für den gehobenen Dienst verstärkt Abiturienten ohne Studium einzustellen.

Wie in der Privatwirtschaft wird auch im öffentlichen Dienst das Abitur als Ausgangspunkt gesehen, auf das eine intensive Ausbildung folgen kann. Dabei wird im öffentlichen Dienst jedoch weniger auf die Sozialqualifikationen Bezug genommen, sondern mehr auf die allgemeinen kognitiven Fähigkeiten der Abiturienten, wie abstraktes und systematisches Denken, selbständiges Erarbeiten neuer Wissensbereiche etc.

Auch bei der auf das Abitur folgenden Ausbildung unterscheiden sich die Intentionen im öffentlichen Dienst von denen privatwirtschaftlicher Beschäftigter. Im öffentlichen Dienst soll diese Ausbildung weitgehend wissenschaftlich, wenn auch anwendungsorientiert erfolgen, sie ist weniger praxisorientiert und nicht auf ein einzelnes Amt (vergleichsweise zum Betrieb) bezogen. Diese Intention wird deutlich, wenn für die Ausbildung der Beamten des gehobenen Dien-

stes die Einrichtung verwaltungseigener Fachhochschulen gefordert wird.

Trotz des großen Interesses an der Qualifikation des Abiturienten werden selbstverständlich auch weiterhin Absolventen mit Mittlerer Reife und einer verlängerten Ausbildungszeit für den gehobenen Dienst eingestellt werden. Da sie jedoch weniger als die Abiturienten abstraktes, systematisches Denken gelernt haben, und dies auch nicht während ihrer Praktikantenzeit lernen können, in der sie weitgehend praktisch eingesetzt sind, werden in dem Maße, in dem Ansprüche an diese Qualifikationselemente steigen, Abiturienten bevorzugt.

#### **d) Entwicklungstendenzen**

Grundsätzlich kann der Einsatz unterschiedlich qualifizierter Arbeitskräfte im öffentlichen Dienst, wie in anderen Beschäftigungsbereichen, von drei Faktoren beeinflusst werden:

- (1) Aufgabenausweitung und Veränderung der Aufgabenschwerpunkte;
- (2) technisch-organisatorische Veränderungen (Einführung von Datenverarbeitung, generelle Rationalisierung);
- (3) Personalstrukturvorstellungen.

Im Folgenden ist zu fragen, welche Auswirkungen für den „Bedarf“ an Abiturienten bzw. an der den Abiturienten zugeschriebenen Qualifikation diese Faktoren haben könnten.

##### **(1) Aufgabenausweitung und Veränderung der Aufgabenschwerpunkte**

Seit einigen Jahren wird darauf hingewiesen, daß sich die Aufgaben des öffentlichen Dienstes in unserer Gesellschaft grundlegend gewandelt haben. Dieser Wandel wird häufig als ein „Übergang von der Hoheitsverwaltung zur Leistungsverwaltung“ gekennzeichnet. Der öffentliche Dienst erhält demnach zu seinen Verwaltungs- und Hoheitsaufgaben Aufgaben der Planung und Steuerung sowie der umfassenden Daseinsvorsorge.

Die durch die wachsenden Beschäftigtenzahlen<sup>176</sup> indizierte Aus-

<sup>176</sup> Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes stieg die Beschäftigtenzahl im öffentlichen Dienst von 1960–1971 um 21 %, in der privaten Wirtschaft dagegen nur um 9 %.

weitung des öffentlichen Dienstes kann also nicht nur auf das Anwachsen traditioneller Aufgaben zurückgeführt werden, die primär die öffentliche Verwaltung betreffen, sondern in starkem Maße auf die Aufgabenausweitung, die besonders den Bereich von Erziehung und Bildung und das Gesundheitswesen betreffen.<sup>177</sup>

Das Anwachsen der Aufgaben vor allem in diesen Bereichen stellt hohe Anforderungen an qualifizierte Arbeitskräfte mit einer weitgehend wissenschaftlichen Ausbildung. Hier stellt das Abitur also allein keinen berufsqualifizierenden Abschluß dar, sondern eine Grundlage für den Eintritt in den tertiären Bildungssektor, sei es im Verwaltungsbereich oder im öffentlichen Bildungswesen<sup>178</sup>.

## (2) Technisch-organisatorische Veränderungen

Bezüglich der Veränderung der Anforderungen an Arbeitshandeln durch Rationalisierungsprozesse, die z. T. von Einrichtungen der Datenverarbeitung ausgelöst, zum Teil von ihnen begleitet werden, wurden bei der Untersuchung im öffentlichen Dienst zwei gegenläufige Tendenzen deutlich:

- die *Polarisierung von Anforderungen* durch die Standardisierung von Arbeitsvollzügen. Hier entstehen einerseits komplizierte Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen in der Vorbereitung und Koordination des standardisierten Arbeitshandelns sowie nichtstandardisierbare Kernarbeitsprozesse, die selbständiges Handeln auf der Grundlage umfangreicher Kenntnisse verlangen. Auf der anderen Seite wird eine formal geringe Qualifikation für ausführende Tätigkeiten bei der Durchführung der Standardprogramme und der sonstigen Routinetätigkeiten gefordert;
- *Erhöhung der Anforderungen auf allen Positionen* durch eine Or-

177 „So erhöhte sich von 1960 bis 1969 die Zahl der Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen um rd. 103 000, die der Ärzte und ausgebildeten Pflegepersonen in öffentlichen Krankenhäusern um 6600 bzw. 17 000. Ende 1969 hatten diese beiden Bereiche mit rd. 850 000 Beamten, Angestellten und Arbeitern den weitaus größten Anteil (41,8 Prozent) an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst.“ ÖTV-Magazin, Heft 2, 1971, S. 15.

178 Eine solche Behandlung des Abiturs 2 zeichnet sich bereits in den Bildungsplänen der Bundeswehr ab: dem Abitur 2 wird kein Verantwortungsbereich zugeordnet. Es ist nur verwertbar mit einer anschließenden Hochschul- oder Fachhochschulausbildung. Vgl. *Die Personalstruktur der Streitkräfte*, Bericht der Personalstrukturkommission des Bundesministers der Verteidigung, Bonn, 1971, S. 74 und 75.

ganisation des Arbeitsprozesses, welche die Routinetätigkeiten *und* anspruchsvolle Teilarbeiten (z. B. funktionsspezifische Problemsuche und -findung der Informationsverarbeitung) eines Arbeitsganges zum Aufgabenbündel jeweils wieder nur eines Arbeitsplatzes kombiniert.

In einigen untersuchten Bereichen des öffentlichen Dienstes zeichnete sich ab, daß die erstgenannte Tendenz vermutlich nicht über das heutige Maß voranzutreiben ist, da sich für die standardisierten bzw. auf einen Arbeitsplatz konzentrierten Routinetätigkeiten, die eine geringe formale Qualifikation erfordern, nicht genügend Arbeitskräfte finden.

Das Fortschreiten der Rationalisierung im öffentlichen Dienst hängt nicht zuletzt auch von den Vorstellungen über die Aufgaben des öffentlichen Dienstes und ihre Durchführung ab. Wenn sich Vorstellungen durchsetzen, die eine Modernisierung des öffentlichen Dienstes weniger als Rationalisierung, d. h. im engen ökonomischen Sinne der Steigerung der Arbeitsproduktivität verstehen, sondern als verstärkte Hilfe des „verwalteten“ Bürgers durch eine umfassende Beratung, können technisch-organisatorische Veränderungen sowohl eine andere Richtung nehmen wie auch einen anderen Stellenwert erhalten, und damit auch andere Auswirkungen auf die Anforderungen an die im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitskräfte haben.

Mit einer solchermaßen verstandenen Modernisierung der öffentlichen Verwaltung werden Anforderungen an das Verwaltungspersonal wie Selbständigkeit, Anpassung an verschiedene Situationen, Anwendung genereller Vorschriften auf individuelle Fälle etc. entstehen, die einen intensiven Qualifizierungsprozeß erfordern.

Quantitative Folgen technisch-organisatorischer Veränderungen lassen sich nicht absehen. Experten im öffentlichen Dienst glaubten, daß die Relationen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den einzelnen Laufbahngruppen weitgehend erhalten bleiben.

### **(3) Strukturvorstellungen**

In den letzten Jahren sind im öffentlichen Dienst Vorstellungen entwickelt worden, die das starre Laufbahnsystem zu verändern suchen.<sup>179</sup> So sollen z. B. die Laufbahngruppen zugunsten von Funk-

<sup>179</sup> Beim Bundesminister des Innern wurde zu diesem Problem eine „Studienkommission zur Reform des öffentlichen Dienstrechts“ ein-



tionsebenen oder Verantwortungsbereichen aufgehoben werden. Auch diese neuen Gliederungsvorstellungen enthalten eine vertikale Dimension, in der Vorbildung wiederum zum wichtigsten Abstufungskriterium wird, wenn auch, in Anpassung an ein verändertes Bildungssystem, nicht mehr nur die bisherigen vier Einstiegsmöglichkeiten vorgesehen sind und Überlegungen zur Durchlässigkeit der einzelnen Ebenen angestellt werden.

Die hohe Bedeutung der Vorbildung für die Einstufung zeigt sich auch darin, daß die Funktionsebenen so definiert sind, daß sie nur bei Einschub eines neuen Ausbildungsabschnittes einen Aufstieg in die nächsthöhere Ebene gestatten. Der Aufstieg würde damit also mehr als zuvor an die formale Bildung und Ausbildung gekoppelt und immer weniger an in der Praxis gesammelte berufliche Erfahrung.

Für die hier interessierende Qualifikationsgruppe der Abiturienten ohne Studium wäre an dieser Stelle noch einmal darauf hinzuweisen, daß ihr in den bisher einzig öffentlich zugänglichen Ausarbeitungen von Personalstrukturvorstellungen im öffentlichen Dienst, nämlich in den Überlegungen zur Personalstruktur der Streitkräfte, keine Funktionsebene bzw. kein Verantwortungsbereich zugeordnet wird. An den Eintritt in den „Verantwortungsbereich 3“ mit dem Abschluß der Sekundarstufe 2 oder einem entsprechenden Bildungsstand ist grundsätzlich ein Hochschul- oder ein Fachhochschulstudium gebunden, das z. T. an bundeswehreigenen Einrichtungen erfolgt<sup>180</sup>.

### **e) Der öffentliche Dienst als Absorptionsraum für Abiturienten ohne Studium**

Die bisherigen Ausführungen haben darauf verwiesen, daß

- die Anzahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den letzten Jahren stärker als in der privaten Wirtschaft gestiegen ist und diese Tendenz vermutlich anhalten wird;

gerichtet. Inzwischen sind die Arbeitsergebnisse dieser Kommission veröffentlicht worden. Vgl. dazu insbesondere v. Behr, M., *Schultz-Wild, R.*, Arbeitsplatzstruktur und Laufbahnreform im öffentlichen Dienst, Empirische Untersuchung zur Gruppierung von Arbeitsplätzen und zu Karrieremöglichkeiten des Personals in Betriebs- und Verwaltungsbe-  
reichen, Nomos-Verlag, Baden-Baden 1973.

180 Vgl. „Die Personalstruktur der Streitkräfte“, a. a. O., S. 75.

- dies nicht nur auf die Ausdehnung der traditionellen Verwaltungsaufgaben des öffentlichen Dienstes zurückzuführen ist, sondern vor allem auf die Ausdehnung des Bildungs- und Erziehungsbereichs und des Gesundheitswesens;
- übereinstimmend von Vorgesetzten und Experten der Wunsch geäußert wird, daß der gehobene Dienst infolge der steigenden Anforderungen an Arbeitshandeln verstärkt mit Abiturienten ohne Studium besetzt wird;
- Experten vermuten, daß sich die Relation der Qualifikationsgruppen kaum verändern wird.<sup>181</sup>

Daraus wäre zu folgern, daß der öffentliche Dienst auch in Zukunft der größte potentielle Absorptionsraum für Abiturienten ohne Studium bleibt.

Gerade im öffentlichen Dienst zeichnet sich jedoch die Tendenz ab, das Abitur weniger als Ausgangsqualifikation für einen Qualifizierungsprozeß in der beruflichen Praxis zu fordern, sondern, gerade in den stark expandierenden Bereichen wie Bildungs- und Gesundheitswesen, als Zugangsvoraussetzung für eine wissenschaftliche Ausbildung. Damit würde jedoch nur eine institutionelle Alternative zu einer Ausbildung in öffentlichen Hochschulen bzw. Gesamthochschulen geliefert, die lediglich eine *formale* Entlastung der Hochschulen bewirken würde. Es ist weder zu erwarten, daß eine gute Ausbildung in dem öffentlichen Dienst eigenen Fachhochschulen billiger ist, noch daß in ihr andere didaktische Prinzipien verfolgt werden als bei einer Ausbildung in einer reformierten öffentlichen Gesamthochschule. Sie ermöglicht allerdings, und das stünde hinter solchen Einrichtungen, die größere Verfügbarkeit über den Auszubildenden, dessen zwischenzeitliches Einsetzen als Arbeitskraft in den Praxisphasen sowie die inhaltliche Steuerung der Ausbildung gemäß den Anforderungen an zukünftige Arbeitskräfte.

#### **f) Das Interesse der Abiturienten an Ausbildung und Tätigkeit im öffentlichen Dienst**

Bei der Entscheidung der Abiturienten über ihren weiteren Weg konkurrieren Ausbildung und Einsatz im gehobenen Dienst mit der

181 Was bedeutet, daß der Anteil der im gehobenen Dienst Beschäftigten bei ca. 25 % bleiben wird.

Hochschulausbildung und mit Ausbildungsgängen außerhalb der Hochschule in der privaten Wirtschaft.

Die Konkurrenzfähigkeit der Ausbildung im gehobenen Dienst und den damit verbundenen späteren Einsatzmöglichkeiten ist gegenüber der *Hochschulausbildung* und den Einsatzperspektiven des Akademikers, auch im öffentlichen Dienst, generell gering:

- weil die besseren Bedingungen für Akademiker im öffentlichen Dienst durch die Laufbahnregelungen formalisiert und bei der Entscheidung der Abiturienten bekannt, also unmittelbar einsichtig sind;
- weil ein Studium breitere Berufsmöglichkeiten als die Inspektorenausbildung eröffnet. Eine über den öffentlichen Dienst hinausgehende hohe Verwertbarkeit der Ausbildung für den gehobenen Dienst besteht nur bei wenigen Berufen wie z. B. bei Betriebsprüfern in der Finanzverwaltung und bei Rechtspflegern.

Es verwundert deshalb auch nicht, daß die Mehrheit von Abiturienten, die sich in der Ausbildung zum gehobenen Dienst befanden<sup>182</sup>, in wichtigen Punkten die berufliche Situation der Abiturienten ohne Studium schlechter einschätzten gegenüber den Möglichkeiten der Akademiker.

Vor allem „Verdienst“, „Aufstiegchancen“, „Prestige“, aber auch „breite Berufsmöglichkeiten“ wurden von den Befragten als günstiger mit einem Studium beurteilt. Bei „Sicherheit“, aber auch bei der „interessanten Tätigkeit“ und der „Verantwortung“ wurde weitgehend kein Unterschied in der beruflichen Situation gesehen. Eine bessere Situation der Abiturienten ohne Studium wurde häufiger nur bei „Chance einer der Ausbildung entsprechenden Tätigkeit“ und bei „langfristiger Verwertbarkeit der Ausbildung“ gesehen.<sup>183</sup>

Die Befragung dieser Abiturienten zeigte außerdem, daß eine Entscheidung für eine Ausbildung im gehobenen Dienst vor allem die Abiturienten trafen, die aus finanziellen Gründen vom Studium abgedrängt wurden und die ein hohes Sicherheitsbedürfnis hatten.<sup>184</sup>

Betrachtet man die Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes gegenüber der privaten Wirtschaft, so kann behauptet werden, daß

182 Befragt wurden 90 Abiturienten, die zum Beruf des Rechtspflegers ausgebildet wurden, sowie 52 Abiturienten, die eine Steuerinspektorenausbildung absolvierten.

183 Vgl. im Anhang Tabelle A/20b, Spalte 1 und Spalte 2.

184 Siehe Teil A, Kapitel V, S. 46 ff.

gerade für die Abiturienten, die aus finanziellen Gründen kein Studium aufnehmen konnten, der öffentliche Dienst bisher eine attraktive Alternative darstellte: der Unterhaltszuschuß im öffentlichen Dienst war weit höher als die Ausbildungsbeihilfen, die den Abiturienten gewährt wurden, die in privatwirtschaftlichen Betrieben eine Lehre absolvierten.

Mit der besonderen Beachtung der Abiturienten durch private Beschäftigter und der Einrichtung von Ausbildungsgängen speziell für Abiturienten hat sich diese Situation jedoch verändert. Inzwischen erhalten die Abiturienten während ihrer Ausbildung in der Privatwirtschaft mindestens einen ebenso hohen Unterhaltszuschuß wie im öffentlichen Dienst, in vielen Betrieben liegt das Gehalt während der Ausbildung in der Privatwirtschaft höher als im öffentlichen Dienst. Dazu kommt, daß die Ausbildung in der Privatwirtschaft weitaus kürzer ist als die im öffentlichen Dienst,<sup>185</sup> so daß der „normale“ Verdienst in der Privatwirtschaft früher einsetzt und nicht unbedingt durch geringere Zuwächse angeglichen wird. Allerdings hat die Ausbildung im öffentlichen Dienst gegenüber vielen neuen Ausbildungsprogrammen in der privaten Wirtschaft den Vorteil, daß ihr Abschluß anerkannt ist.

Diejenigen Abiturienten, die sich für eine nichtuniversitäre Ausbildung aus dem Wunsch nach „praktischer Tätigkeit“ entscheiden, ziehen vermutlich Einsatzbereiche vor, in denen sie – in ihrer Vorstellung – Eigeninitiative entwickeln können und in denen selbständiges Arbeiten möglich ist. Gerade diese Merkmale werden weitgehend *nicht* auf die Tätigkeit des Beamten im öffentlichen Dienst bezogen.

Eine Ausbildung für die Laufbahn des gehobenen Dienstes ist zudem bei einem zusätzlichen späteren Studium für die spätere Tätigkeit – sei es im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft – in geringerem Maße zu verwerten als eine anerkannte Lehre in der Privatwirtschaft.

Das mangelnde Interesse der Abiturienten an einer Ausbildung und Tätigkeit im gehobenen Dienst, das primär auf die geschilderten Einsatz- und Aufstiegsbedingungen zurückzuführen ist, zeigt sich in der geringen Anzahl der Abiturienten, die diesen Ausbildungsgang wählen. Es kann vermutet werden, daß die Tätigkeit im öffentlichen Dienst nicht generell abgelehnt wird. Nur versucht man, soweit es fi-

185 In der Regel 1–2 Jahre in der Privatwirtschaft gegenüber 3 Jahren im öffentlichen Dienst.

nanziell möglich ist, mit einem *abgeschlossenen Studium* in den öffentlichen Dienst einzutreten<sup>186</sup>.

Diesem Interesse der Abiturienten könnte der öffentliche Dienst infolge der wachsenden Anforderungen an eine wissenschaftliche Ausbildung vor allem in den stark expandierenden Bereichen der Erziehung, der Sozialpflege und des Gesundheitswesens entgegenkommen. Das würde jedoch bedeuten, daß der öffentliche Dienst in geringerem Maße ein Absorptionsraum für „Abiturienten ohne Studium“, d. h. mit einer weitgehend praktischen Ausbildung, sein würde, sondern eher ein Absorptionsraum für hochqualifizierte Arbeitskräfte generell, deren Qualifizierungsprozeß in unterschiedlichen Institutionen erfolgt.

186 Bzw. dann als Abiturient in den öffentlichen Dienst einzutreten, wenn dieser eine Hochschulausbildung gewährt. Dies wird deutlich an dem derzeitigen Ansteigen der Bewerbungen für Offiziersanwärter, die auf die Ausbildungsmöglichkeiten in bundeswehreigenen Hochschulen zurückzuführen ist.

## Kapitel III

### Die Beschäftigungssituation von Abiturienten ohne Studium – eine Zusammenfassung

#### 1. Die Qualifikation des Abiturienten ohne Studium

Beschäftigungsmöglichkeiten für Abiturienten ohne Studium richten sich auf eine *Qualifikation*, die folgende Aspekte enthält:

- die mit dem *Abitur als Schulabschluß* verbundenen Erwartungen an bestimmte Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen wie: Allgemeinbildung, abstraktes, systematisches Denken, Fähigkeiten zur selbständigen Erarbeitung neuer Wissensgebiete sowie die als „soziale“ Fähigkeiten und Fertigkeiten bezeichneten „guten Umgangsformen“, Selbstsicherheit, Kontaktfähigkeit und Artikulationsfähigkeit. Die Entstehung derartiger Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen sind sowohl auf den schulischen Bildungsgang im Gymnasium (auf seine Inhalte und seine Methoden) wie auch auf die Selektionsprozesse beim Eintritt ins Gymnasium und während der Gymnasialzeit zurückzuführen;
- das *Alter* des Abiturienten bei Verlassen der Schule bzw. beim Eintritt in den Beschäftigungsbereich. Dieses Alter, oft mit dem Begriff der „Reife“ belegt, macht den Abiturienten noch während des betrieblichen Ausbildungsganges als selbständige, verantwortlich handelnde Arbeitskraft für den Betrieb verwendbar. Dies ist nicht in dem Maße bei jüngeren Arbeitskräften möglich, die zunächst nur unter Aufsicht eingesetzt werden können und wegen ihres geringen Alters bei Außenkontakten häufig den Kunden nicht als Partner „zugemutet“ werden können. Neben der hohen Verwendbarkeit während der Ausbildung wird das Alter der Abiturienten außerdem in einen positiven Zusammenhang mit der Lernfähigkeit und vor allem der Lernbereitschaft gebracht;
- die *Verhaltensdisposition* des Abiturienten ohne Studium, die nicht mit dem Abitur an sich zusammenhängt, sondern mit dem

- Eintritt in den Status des „Abiturienten ohne Studium“ in das derzeitige Beschäftigungssystem. In diesem Beschäftigungssystem, in dem der formale Bildungsabschluß weitgehend die Einstiegsmöglichkeiten definiert und gewisse Erwartungen bezüglich des Aufstiegs und sonstiger Gratifikationen legitimiert, muß sich der Abiturient ohne Studium durch eigene Leistungen permanent bewähren, ohne daß durch eindeutige Maßstäbe eine eigene Leistungsbeurteilung mit daraus resultierenden Ansprüchen möglich ist. Insofern, als der Abiturient aus dem „normalen“ Ausbildungsweg aus finanziellen Gründen oder durch schlechte Schulleistungen herausgedrängt wurde, hat er ein Erfolgsbedürfnis, das eine hohe Leistungsmotivation erzeugt. Die Unsicherheit der Verwertbarkeit dieses Ausbildungs- und Berufsweges führt zudem zu hoher Anpassungsbereitschaft an die betrieblichen Ziele und Leistungskriterien;
- die aus den bisher genannten Qualifikationsaspekten resultierende hohe *Bildbarkeit* des Abiturienten, die es dem Beschäftiger möglich macht, eine Endqualifikation zu erzeugen, deren Verwertungsmöglichkeiten sich auf den Ausbildungsbetrieb richten. Konflikte zwischen dem Ergebnis des Qualifizierungsprozesses und dem betrieblichen Bedarf an Qualifikationen können deshalb eher vom Betrieb selbst entschieden werden als vom Eigeninteresse des Ausgebildeten oder von Außeninteressen wie denen des öffentlichen Bildungssystems, wie dies bei akademisch ausgebildeten Arbeitskräften der Fall ist.

Die Qualifikation des Abiturienten bzw. das darauf basierende erwartete Entwicklungspotential eröffnen dem Beschäftiger bestimmte Möglichkeiten bei der Besetzung von Arbeitsplätzen und der Personalsteuerung.

## 2. Der berufliche Einsatz von Abiturienten ohne Studium

### a) Eingrenzung auf Einsatzbereiche

Die Qualifikation des Abiturienten ohne Studium grenzt seine Verwendungsmöglichkeiten im Beschäftigungssystem auf Bereiche ein:

- in denen Bestandteile seiner Ausgangsqualifikation wie Allgemeinbildung, sprachliches Ausdrucksvermögen, Fremdsprachen, Umgangsformen etc. als *Fach*qualifikation verwertbar sind bzw. auf

- der Ausgangsqualifikation aufbauend schnell, d. h. mit kurzer Zusatzausbildung, eine für den Betrieb verwertbare Qualifikation erzeugt werden kann;
- in denen ein *Lernen in der Praxis* möglich ist, da die besondere Qualifikation des nichtstudierenden Abiturienten sich nur dann entfaltet, wenn der Qualifizierungsprozeß, der dem Abitur folgt, in der beruflichen Praxis stattfindet. Das gilt für die erste Stufe der Qualifizierung: die berufliche Erstausbildung in Form einer Lehre und/oder eines besonderen betrieblichen Ausbildungsprogramms speziell für Abiturienten, wie auch für die weitere berufliche Qualifizierung, die in der „Bewährung“ in verantwortlichen Tätigkeiten und im Sammeln von „Erfahrung“ besteht.

Der Beschäftigungsbereich, in dem Allgemeinbildung i. w. S. relativ schnell als Fachqualifikation in verantwortlichen Tätigkeiten einsetzbar ist, und der weiterhin so strukturiert ist, daß eine Qualifizierung in der Praxis möglich ist, ist der *distributiv-administrative Sektor* des Beschäftigungssystems, d. h. Handel, Banken, Versicherungen, Industrieverwaltungen und öffentliche Verwaltungen.

Dieser Beschäftigungsbereich bietet zum einen für die berufliche Erstausbildung Lernmöglichkeiten in der Praxis. Das ist sonst nur noch im gewerblichen Sektor und im sonstigen Dienstleistungsbereich der Fall – sieht man als Indikator solcher Möglichkeiten einmal das Vorhandensein von Lehrberufen in den verschiedenen Beschäftigungsbereichen an. Im technischen Bereich und im sozialen und gesundheitspflegerischen Bereich sind Lernmöglichkeiten in der Praxis nur in geringem Maße gegeben. Hier wird die für die Ausübung des Berufs notwendige Qualifikation primär nicht durch Erfahrung, sondern über die theoretische Vermittlung von Kenntnissen erworben.

Nur der distributiv-administrative Sektor – und das ist das Entscheidende für die Verwendung von Abiturienten ohne Studium – bietet dann jedoch weitere Qualifizierungsmöglichkeiten in der praktischen Tätigkeit, d. h. Möglichkeiten für die Qualifizierung zur Ausübung höherer Positionen. Denn nur in diesem Bereich werden auf allen hierarchischen Ebenen Tätigkeiten ausgeübt, die die gleichen Grundelemente enthalten: kaufmännisches und bürokratisches Arbeitshandeln. Nur in diesem Beschäftigungsbereich werden bei der gegenwärtigen Arbeitsorganisation, die eine Koppelung bestimmter Tätigkeiten mit hierarchisch eingestuften Berufspositionen aufweist,



berufliche Erfahrungen, die bei einer Tätigkeit auf einer unteren hierarchischen Stufe gemacht werden, auf den in der Hierarchie folgenden Stufen von deren Tätigkeitsanforderungen her sinnvoll verwertbar. In anderen Beschäftigungsbereichen, wie beispielsweise dem gewerblichen, beinhaltet die vertikale zugleich eine starke horizontale Differenzierung: auf den verschiedenen hierarchischen Ebenen werden – zumindest im Selbstverständnis der Beschäftigten, der Beschäftigten und der Ausbilder – grundsätzlich andersartige Tätigkeiten ausgeübt. Zwischen den einzelnen hierarchischen Ebenen bestehen hier also prinzipiell Scheidelinien, deren Überwindung nur durch den zeitweiligen Austritt aus dem Beschäftigungssystem und den Einschub eines weiteren theoretischen Ausbildungsabschnitts möglich ist.<sup>187</sup>

Um die Abiturienten ohne Studium im distributiv-administrativen Sektor des Beschäftigungssystems zu verorten und um zu erklären, welche Interessen die Beschäftigten an ihrem Einsatz haben, soll zunächst in grober Form die Struktur dieses Beschäftigungsbereichs dargestellt werden.

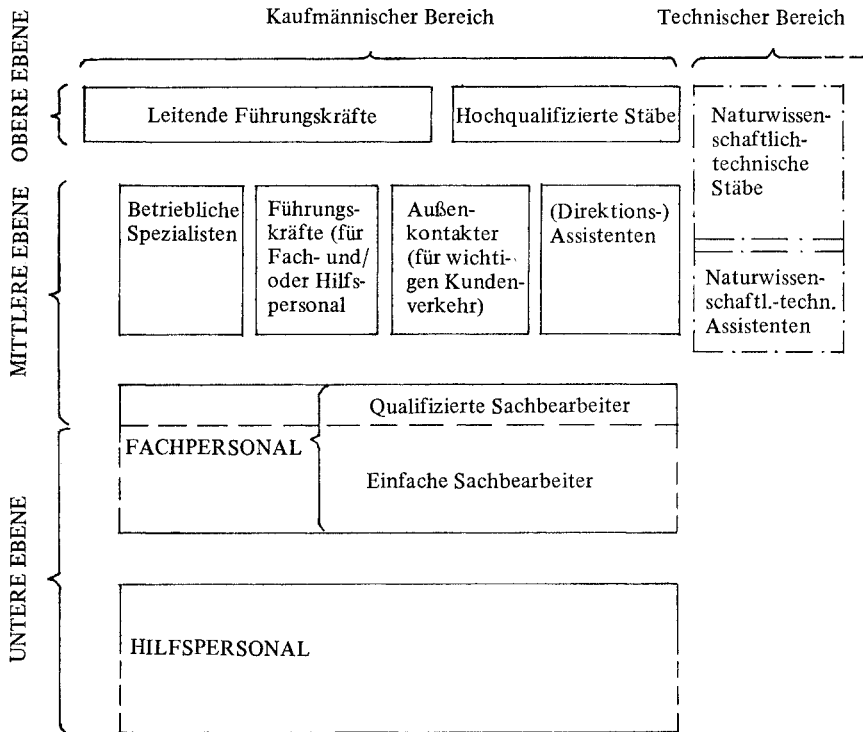
## **b) Strukturmodell des distributiv-administrativen Sektors**

In diesem Beschäftigungsbereich existiert ein breites Feld von Fachpersonal, das in sich sowohl horizontale wie vertikale Differenzierungen aufweist (Sachbearbeiter in verschiedenen Abteilungen mit unterschiedlichen Kompetenzen und Gratifikationen). Diesem Fachpersonal ist Hilfspersonal (Schreibkräfte, Registratur, Boten etc.) zugeordnet.

Auf einer nächsten hierarchischen Ebene befinden sich aus dem Fachpersonal herausgehobene bzw. diesem explizit übergeordnete Arbeitsplätze mit Sonderaufgaben und Koordinations- und Führungsfunktionen.

Oberhalb dieser „mittleren Ebene“ befinden sich dann die gehobenen und höheren Führungskräfte, denen Stäbe beigeordnet sind.

187 Dies muß allerdings nicht nur in den Tätigkeitsanforderungen begründet liegen, sondern kann auch auf die Institutionalisierung einer bestimmten Beschäftigtenstruktur mit festgelegten Zugangsvoraussetzungen zurückzuführen sein, wie z.B. im medizinischen Bereich, in dem ein Aufstieg durch Bewährung in der Praxis denkbar wäre.



Strukturmodell des distributiv-administrativen Sektors

### c) Die „mittlere Ebene“

Die mittleren Positionen sind nicht nur insofern „herausgehoben“, als sie besondere Aufgaben beinhalten, sondern auch im Hinblick auf die Art der Rekrutierung: diese Positionen werden weitgehend aus dem breiten Feld des Fachpersonals, in dem die Mehrzahl der Beschäftigten während ihrer gesamten beruflichen Tätigkeit verbleibt, besetzt. Der Bereich des Fachpersonals ist für den Betrieb Rekrutierungsfeld, für die dort Beschäftigten folglich Qualifizierungsfeld für die nächsthöheren Positionen, die dann ihrerseits den Nachwuchs für die oberen Positionen stellen bzw. stellen können.

Auf der mittleren Ebene kann man vier durch unterschiedliche Aufgaben definierte *Typen von Arbeitskräften* unterscheiden:

1. Führungskräfte für das Fachpersonal (unteres und mittleres Management), wie z. B. Gruppenleiter, Abteilungsleiter im Verkauf, und, im öffentlichen Dienst, z. B. Sachgebietsleiter.
2. Arbeitskräfte, die anspruchsvolle Kundenbeziehungen bzw. generell Außenkontakte wahrnehmen, wie z. B. Zweigstellenleiter bei Banken, Außenhandelsvertreter und im öffentlichen Dienst beispielsweise gehobene Kommunalbeamte oder Betriebsprüfer in der Finanzverwaltung. In bestimmten Betriebsorganisationen ist dieser Typ von Arbeitskraft kombiniert mit dem Typ 1, wie beispielsweise in den Banken beim Zweigstellenleiter.
3. Betriebliche Spezialisten in Fachabteilungen (wie Kreditsachbearbeiter, Effektdisponenten) und in Stabsabteilungen (Werbung, Marketing, EDV). Vergleichbare Arbeitskräfte im öffentlichen Dienst sind in diesem Fall z. B. der Rechtspfleger und der Berufsberater.
4. Assistenten bei gehobenen und höheren Führungskräften wie z. B. Direktionsassistenten, die im öffentlichen Dienst keine unmittelbare Entsprechung finden.<sup>188</sup>

Die Tätigkeitsanforderungen dieser Arbeitsplätze (hohe Lernfähigkeit, Umgang mit Menschen, Verhandlungsgeschick, Anpassungsfähigkeit an neue Situationen, Menschen und betriebliche Anforderungen) machen Abiturienten ohne Studium aufgrund ihrer Qualifikation

188 Eine vergleichbare Tätigkeit übt u. U. der „persönliche Referent“ aus. Er wird jedoch in den „höheren Dienst“ eingestuft.

tion geeignet, aus dem Feld des Fachpersonals in diese übergeordneten Positionen aufzusteigen.

Abiturienten ohne Studium haben jedoch kein Qualifikationsmonopol auf diese Arbeitsplätze. Grundsätzlich weisen auch Personen mit einer anderen Vorbildung, die ja heute auch mehrheitlich diese Arbeitsplätze besetzen, die Eignung für die genannten Positionen auf.

Ob und in welchem Umfang Abiturienten ohne Studium in diese Positionen eingesetzt werden, hängt davon ab, wie weit ihre Verwendung angesichts der Versorgungslagen mit alternativen Vorbildungsgruppen, d. h. deren jeweiligen Mengen, Qualifikationen und Ansprüchen, betriebliche Handlungsprinzipien durchzusetzen erlaubt.<sup>189</sup>

189 Zunächst wurde in diesem Kapitel der *öffentliche Dienst* unter dem distributiv-administrativen Sektor des Beschäftigungssystems subsumiert. Denn auch im öffentlichen Dienst, zumindest in der öffentlichen Verwaltung, gilt, daß die den Abiturienten zugeschriebenen Qualifikationen wie Allgemeinbildung, Lernfähigkeit, abstraktes Denken etc. einen großen Teil der Fachqualifikation ausmachen, und daß prinzipiell auf den unterschiedlichen hierarchischen Ebenen keine andersartigen Tätigkeiten erfolgen, so daß Aufstieg durch Bewährung in der Praxis möglich wäre und in geringem Maße — eben mit langjähriger Berufserfahrung als Vorbedingung — auch möglich ist.

Wenn im folgenden jedoch Art und Umfang des Einsatzes von Abiturienten ohne Studium aus den Handlungsprinzipien privatwirtschaftlicher Betriebe abgeleitet werden sollen, so muß der öffentliche Dienst ausgeklammert bleiben. Denn für den öffentlichen Dienst ist Ziel nicht Gewinnmaximierung — das Prinzip des Beamtentums impliziert andere Personaleinsatz- und Personalrekrutierungsprinzipien als in der privaten Wirtschaft —, und schließlich können im öffentlichen Dienst einzelbetriebliche bzw. einzelamtliche Entscheidungen nur in dem sehr engen Rahmen gesetzlicher Vorschriften erfolgen.

Gleichzeitig muß jedoch angemerkt werden, daß trotz dieser von privatwirtschaftlichen Betrieben unterschiedenen *Handlungsprinzipien* im öffentlichen Dienst die *konkrete Personalpolitik* ähnliche Merkmale enthält. Auch der öffentliche Dienst hat als Arbeitgeber ein Interesse daran, Personen während ihrer Ausbildungszeit als Arbeitskräfte einzusetzen, Einfluß auf die Gestaltung der Ausbildung zu nehmen, Arbeitskräfte schnell verfügbar zu machen sowie Abstufungen zu erhalten und zu legitimieren, so daß sich der Einsatz der Abiturienten im öffentlichen Dienst in den konkreten Arbeitsbedingungen kaum von der Privatwirtschaft unterscheidet. Bei der Diskussion der Einsatztypen und deren Attraktivitätsbedingungen wird dann auch die Situation der Abiturienten ohne Studium im öffentlichen Dienst wieder mit einbezogen.

#### d) Betriebliches Interesse an Abiturienten ohne Studium

Die theoretische Erläuterung von Personalrekrutierungs- und -einsatzprinzipien<sup>190</sup> sowie die Analyse der Bedingungen betrieblichen Handelns am Beispiel des Verhaltens ausgewählter Betriebe gegenüber der Qualifikationsgruppe der Abiturienten ohne Studium<sup>191</sup> haben als *Grundprinzipien betrieblicher Personalpolitik* erkennen lassen:

- das Prinzip, hohe Qualifikationen zu möglichst geringen Kosten einzusetzen;
- das Prinzip, die Personalpolitik möglichst wenig in direkte Abhängigkeit vom Qualifikationsangebot am Arbeitsmarkt und von den Ansprüchen der Beschäftigten geraten zu lassen, um damit
- das Prinzip, die hierarchische Struktur des Betriebes zu bewahren, um die Abstufungen in Befugnissen und Gratifikationen erhalten und legitimieren zu können.

Abiturienten ohne Studium bieten nun auf den ersten Blick den Beschäftigern im distributiv-administrativen Bereich die Möglichkeit, diese Prinzipien bei der Besetzung der genannten Positionen der „mittleren“ Ebene und an der Spitze des Fachpersonals optimal erfüllen zu können:

(1) Da diese Positionen Allgemeinbildung als Fachqualifikation, eine hohe Lernfähigkeit, Umgang mit Menschen und Anpassungsfähigkeit an veränderte Situationen, neue Menschen und veränderte betriebliche Anforderungen erfordern, ist die Qualifikation des Abiturienten ohne Studium sowohl in den Positionen an der Spitze des Fachpersonals (qualifizierte Sachbearbeiter) wie in den übergeordneten Positionen (vgl. die vier genannten Typen) für den Betrieb eine „hohe“ Qualifikation. Sie ist gleichzeitig auch eine „billige“ Qualifikation

- im Vergleich zu Akademikern, die sowohl beim Einstieg wie bei einem eventuell längeren Verbleib in solchen Positionen durchschnittlich ein höheres Gehalt beziehen als Abiturienten, da Gehälter sich nicht nur an der Position und der damit verbundenen Tätigkeit, sondern u. a. auch an der Vorbildung ausrichten;

190 Vgl. Teil B, Kapitel II, Abschnitt 1 a).

191 Vgl. Teil B, Kapitel II, Abschnitte 2 bis 7.

– im Vergleich zu Personen mit Mittlerer Reife, die zwar in solchen Positionen häufig ein geringeres Gehalt als die Abiturienten ohne Studium beziehen, jedoch längere Ausbildungszeiten und damit u. U. höhere Ausbildungskosten verursachen. Abiturienten ohne Studium können zum einen während der Erstausbildung schneller verantwortliche Tätigkeiten auf dem Niveau des Fachpersonals ausüben, zum anderen kann der nach der Erstausbildung notwendige Qualifizierungsprozeß für die Übernahme herausgehobener Positionen für Abiturienten verkürzt werden.

(2) Der infolge ihrer kürzeren Ausbildungszeiten schneller mögliche Einsatz in die Positionen der „mittleren“ Ebene sowie die hohe Wahrscheinlichkeit, daß bei ihnen die für solche Tätigkeiten gewünschten Qualifikationen vorhanden sind und umständliche Selektions- und Förderungsmaßnahmen unnötig machen, läßt auch die Durchsetzung des zweitgenannten Prinzips (Sicherung der Autonomie) mit Abiturienten ohne Studium als optimal erscheinen.

Je länger die Selektions- und Qualifizierungsprozesse innerhalb und außerhalb des Betriebes dauern, um so langfristiger muß eine Personalplanung sein. Betriebe haben jedoch ein Interesse an kurzen Anpassungszeiten, d. h. an der Möglichkeit, rasch auf Veränderungen inner- und außerbetrieblicher Bedingungen reagieren zu können.

Diesem Interesse kommen die Abiturienten ohne Studium infolge ihrer schnellen und berechenbaren Einsetzbarkeit in die genannten Positionen entgegen.

Abiturienten erfüllen dieses Autonomieprinzip der Beschäftiger jedoch nicht nur, weil sie schneller als Personen mit Mittlerer Reife einsetzbar sind. Gegenüber den Akademikern bieten Abiturienten den für die Autonomieerhaltung wichtigen Vorteil, daß sie geringere Ansprüche an Aufstieg und sonstige Gratifikationen stellen.

(3) Dieser „mittlere Erwartungshorizont“ der Abiturienten ohne Studium schafft dem Betrieb gleichzeitig Möglichkeiten der Erfüllung des Prinzips der Erhaltung und Legitimation einer hierarchischen Struktur.

Gerade aus den geringeren, bzw. infolge ihres Bildungsabschlusses nicht fixierbaren Ansprüchen an bestimmte Einstiege ins Beschäftigungssystem, an Ausbildung, Förderung und Karriereverlauf resultiert insgesamt das besondere Interesse des Betriebes an Abiturienten

ohne Studium: Abiturienten, die ohne Studium in den distributiv-administrativen Sektor des Beschäftigungssystems eintreten, müssen hier fast immer den Bereich des Fachpersonals durchlaufen, um sich für die von ihnen auch als Ausgangspunkt für die weitere Karriere angestrebten herausgehobenen Positionen im unteren und mittleren Management zu qualifizieren. Da sie infolge ihres Bildungsabschlusses weder einen formalisierten noch einen informellen Anspruch auf diesen Aufstieg haben, sich also der Leistungsbeurteilung des Betriebes unterwerfen müssen,<sup>192</sup> erhält der Betrieb die Möglichkeit, sie auf Sachbearbeiterebene als Qualifikationsreserve für übergeordnete Positionen zu halten, die jederzeit abrufbar ist, jedoch nicht abgerufen werden muß. In dieser Funktion der „Rekrutierungsreserve“ für mittlere und höhere Positionen stellen die Abiturienten ohne Studium für die Beschäftigten ein hervorragendes Instrument der Personalsteuerung dar, mit dem kurzfristig aufgrund mangelnder Planung oder Fehlplanung entstehende Friktionen beseitigt werden können, und mit dem relativ hohe Qualifikationen auch auf einem mittleren Einsatzniveau – und das heißt mit „mittleren“ Befugnissen, „mittleren“ Gratifikationen und einem „mittleren“ Erwartungshorizont – gehalten werden können.

### **e) Verhalten der Betriebe gegenüber den Abiturienten ohne Studium**

Aus der zunächst optimal erscheinenden Erfüllung der angeführten Grundprinzipien betrieblicher Personalpolitik bei der Besetzung der Positionen der „mittleren Ebene“ im distributiv-administrativen Sektor des Beschäftigungssystems mit Abiturienten ohne Studium wäre die Schlußfolgerung zu ziehen, daß die Beschäftigten ein Interesse daran haben, diese Position ausschließlich mit Abiturienten ohne Studium zu besetzen. Die Untersuchung hat jedoch gezeigt, daß die Prinzipien eben nur *auf den ersten Blick* optimal durch den Einsatz der Abiturienten ohne Studium erfüllt werden.

192 Wobei zu vermuten ist, daß die Abiturienten die Prämisse „Leistung entscheidet“, unter der ihnen Aufstieg zugesichert wird, zunächst auch deshalb akzeptieren, weil sie sich bessere Leistungen als den Beschäftigten mit Mittlerer Reife zutrauen. Solange Leistungskriterien so definiert werden, daß Personen mit höherer Schulbildung auch mehr leisten, besteht diese Erwartung vermutlich nicht zu Unrecht.

Auch wenn Abiturienten ohne Studium in genügender Menge vorhanden wären, so könnte die Besetzung der mittleren Positionen *ausschließlich* mit dieser Qualifikationsgruppe Folgeprobleme erzeugen, die die angestrebte Autonomie und die Erhaltung und Erzeugung hoher Qualifikationen auf allen Ebenen beeinträchtigen würden.

Der Einsatz von Abiturienten ohne Studium in diesen Positionen hat also in bezug auf die Durchsetzung der personalpolitischen Prinzipien einen ambivalenten Charakter. Bei der Bewältigung der Probleme mit anderen Vorbildungsgruppen — darauf wurde bereits hingewiesen — bietet der Einsatz von Abiturienten deshalb *Vorteile*, weil eine intensive Rekrutierung aus den Reihen des länger beschäftigten Fachpersonals mit niedrigerer Vorbildung eine hohe Aufstiegsmobilität erzeugen würde. Damit könnten Ansprüche auf Aufstieg entstehen, die der Betrieb in dem Maße nicht erfüllen kann oder will und deren Nichterfüllung Unzufriedenheit auslösen könnte. Eine derartige Rekrutierungsweise hat zudem dann negative Folgen, wenn der Bedarf für die „mittleren“ Positionen sehr groß ist. In einem solchen Fall müßten zahlreiche Arbeitskräfte aus den unteren Stufen herausgezogen werden, womit sich die Bedarfswelle immer weiter fortsetzen würde und eine Planung und Rekrutierung auf *allen* Ebenen notwendig machen würde. Die Opportunität einer solchen Personalpolitik hängt von den Versorgungslagen aller für den Betrieb wichtigen Qualifikationsgruppen am Arbeitsmarkt, wie vom Interesse des Betriebes an einem hohen Personalumschlag und des dabei möglichen Qualifikationsverlustes ab.

Die ausschließliche Besetzung der genannten Positionen mit Abiturienten ohne Studium bietet jedoch andererseits *Nachteile*, weil sie Aufstiegswege blockiert und den Betrieb zu sehr an *eine* Qualifikationsgruppe bindet. Den *Nichtabiturienten* aus dem Kreise des Fachpersonals muß prinzipiell die Möglichkeit des Aufstiegs in die Positionen der „mittleren Ebene“ deshalb gegeben sein, um einmal dieses Rekrutierungsfeld für den Betrieb offenzuhalten — d. h. also sowohl besonders bewährte Fachkräfte in höhere Positionen setzen zu können, wie auch auf veränderte Versorgungssituationen etwa mit Abiturienten reagieren zu können — und um zum anderen die Geltung des Leistungsprinzips zu dokumentieren und damit zur Leistung anzuspornen. Nur wenn dieser Aufstieg möglich ist, kann der Bereich des Fachpersonals als „Bewährungsraum“ definiert werden, in dem Leistung honoriert wird. Nur so bleiben dann auch im Bereich des



Fachpersonals hohe Qualifikationen für den Betrieb erhalten bzw. werden erzeugt.

In Erfüllung der Grundprinzipien betrieblicher Personalpolitik, die eine ständige Optimierung der einzelnen Maßnahmen erfordert, streben Betriebe bei der Besetzung der „mittleren Positionen“ deshalb ein gewisses Mischungsverhältnis von Abiturienten ohne Studium und aus dem Fachpersonal aufgestiegenen Mitarbeitern ohne Abitur an.

Ähnliche Überlegungen gelten für den Aufstieg der Abiturienten ohne Studium von den mittleren Positionen in die der gehobenen und höheren Führungskräfte, soweit diese hauptsächlich mit Akademikern besetzt sind. Bei den Abiturienten kann nur dann eine hohe Leistungsmotivation erzeugt werden, wenn die Demonstration von Leistungen weitere Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet.<sup>193</sup>

Aufstiegsmöglichkeiten in die höchste Ebene werden natürlich nicht nur aus Gründen der Leistungsmotivation für die Menge der in mittleren und unteren Positionen verbleibenden Abiturienten und Nichtabiturienten gewährt. In gewissem Umfang besteht bei den Beschäftigten bei der Besetzung höherer Positionen durchaus ein Interesse an in der betrieblichen Praxis erworbenen Qualifikationen.<sup>194</sup>

Wie das Mischungsverhältnis der Abiturienten und anderer Vorbildungsgruppen in den einzelnen Ebenen konkret aussieht, hängt dann natürlich nicht nur von den Interessen des Betriebes bei der Erhaltung bestimmter Personalstrukturmuster ab, sondern entscheidend von der Arbeitsmarktsituation. Solange die Gruppe der Abiturienten

193 Ohne den Hinweis auf die Aufstiegsmöglichkeiten — die dann allerdings weit überzeichnet werden — wäre vermutlich die Zahl der nichtstudierenden Abiturienten in diesem Beschäftigungsbereich noch geringer.

194 Nur hier kann der berufspädagogische Begriff der „praktischen“ Qualifikation dann auch ernstgenommen werden. Besonders bei der Behandlung der Abiturienten ohne Studium als Rekrutierungsreserve zeigte sich, daß die Beschäftigten nicht nur deshalb ein Interesse an der betrieblichen Ausbildung und „Bewährung“ haben, weil sie der Meinung wären, daß sie eine besondere, nur im praktischen Umgang mit betrieblichen Vorgängen erlernbare Qualifikation brauchen. Die betriebliche Ausbildung und Förderung wird weit häufiger deshalb angestrebt, weil sie dem Betrieb ermöglicht, je nach Bedarf Lernchancen zuzuweisen, eigene Leistungskriterien zu definieren und damit die Leistungsbeurteilung und die sich daran ausrichtenden Ansprüche der Beurteilten zu steuern. Unter dem Vorwand oder zum Teil auch der Überzeugung, ein didaktisches Prinzip zu verfolgen, geht es primär um die Durchsetzung personalpolitischer Prinzipien.

ohne Studium am Arbeitsmarkt so klein ist wie bisher und solange die Ansprüche der Abiturienten auf Aufstieg in höhere Positionen ausgerichtet sind und die Abiturienten abwandern, wenn diese Ansprüche nicht erfüllt werden, wird das Mischungsverhältnis im „mittleren Bereich“ über die Wünsche der Beschäftigten hinaus zu Gunsten der Personen mit Mittlerer Reife ausfallen. In den höheren Positionen dagegen, das hat die vorliegende Untersuchung gezeigt, wird auch mit einem erhöhten Angebot an Abiturienten ohne Studium der Anteil dieser Qualifikationsgruppe nicht größer werden. Das konkrete Mischungsverhältnis ist jedoch auch hier von den Versorgungslagen der entsprechenden Qualifikationsgruppe (Akademiker) abhängig.

Auf die Auswirkung unterschiedlicher Versorgungslagen bei der Besetzung von Positionen in der „mittleren“ und in der „höheren“ Ebene wird noch einzugehen sein.<sup>195</sup>

## f) Einsatztypen

Aus dem geschilderten Interesse der Beschäftigten im distributiv-administrativen Sektor an Abiturienten ohne Studium ergeben sich zwei *Einsatztypen* bzw. Schwerpunkte der beruflichen Karriere, die in geringem Maße in der Tätigkeit, jedoch stark in der Attraktivität für Abiturienten voneinander unterschieden werden können.

### (1) Einsatztyp „Gehobenes Fachpersonal“

Der Einsatztyp 1 umfaßt Arbeitsplätze im Bereich des Fachpersonals und der diesem Bereich übergeordneten Ebene, für die Allgemeinbildung bzw. Sozialqualifikationen direkte Anforderungen an das Arbeitshandeln sind und die schnelle Erarbeitung betriebsspezifischer Kenntnisse ermöglichen sollen.

Die Dauer des Verbleibs der Abiturienten ohne Studium im Bereich des Fachpersonals wie auch die Menge der Verbleibenden ist in den verschiedenen untersuchten Bereichen je nach Arbeitsorganisation, allgemeinem Niveau des Fachpersonals und der daran anknüpfenden Ausbildung unterschiedlich:

- im Kaufhaussektor, in dem sich das Fachpersonal auf einer vergleichsweise niedrigen Qualifikationsstufe befindet, werden die Abiturienten ohne Studium mit einer intensiven Ausbildung außer-

195 Vgl. S. 272 f.

ordentlich schnell durch den Bereich des Fachpersonals hindurchgesteuert. Hier ist auch nicht beabsichtigt, sie auf dieser Ebene zu halten. Ihre „Wartestellung“ befindet sich in der herausgehobenen Position des Abteilungsleiters, wobei die Übergänge in der Ebene der „höheren“ Positionen zunächst fließend sind infolge der Rangunterschiede zwischen den Leitern der verschiedenen Abteilungen bzw. der Abteilungen in den verschiedenen Häusern;

- in Banken und Versicherungen verbleiben Abiturienten in der Regel lange Zeit oder immer im Bereich des Fachpersonals als Sachbearbeiter. In diesen Wirtschaftsbereichen ist allerdings die Scheidelinie zwischen der oberen Ebene des Fachpersonals und der darüber liegenden Schicht der herausgehobenen Aufgaben nicht immer ganz scharf;
- im Bereich der Industrie ist die Dauer des Verbleibs und die Verbleiberquote im Fachpersonal außerordentlich unterschiedlich. In einigen Betrieben werden Abiturienten ohne Studium wie im Bereich der Kaufhäuser schnell durch dieses Einsatzfeld hindurchgesteuert, in anderen Betrieben verbleiben sie, wie in den Banken und Versicherungen, längere Zeit oder immer darin;
- im öffentlichen Dienst, der hier wieder zum Vergleich herangezogen werden soll, verbleiben Abiturienten ohne Studium aufgrund ihrer Zuordnung zum gehobenen Dienst und der Beförderungsmöglichkeiten innerhalb der Laufbahngruppe weitgehend als Sachbearbeiter im Bereich des Fachpersonals, in der herausgehobenen Position des Sachgebietsleiters, oder sie sind von vornherein in Spezialistentätigkeiten eingesetzt (Rechtspfleger, Berufsberater).

## **(2) Einsatztyp „Hochqualifizierte Praktiker“**

Der Einsatztyp 2 umfaßt Arbeitsplätze im oberen Management, die hochqualifizierte Leitungs-, Organisations- und Führungsaufgaben beinhalten, deren Ausführung spezielle betriebliche Kenntnisse und „verantwortliches“ Handeln in unbestimmten Situationen erfordern. Dazu sind lange Berufserfahrung, d. h. Qualifizierungsprozesse in der Praxis sowie das Vorhandensein bestimmter sozialer Qualifikationen und allgemeiner kognitiver Fähigkeiten notwendig.

Abiturienten ohne Studium, die Arbeitsplätze dieses Typs am Ende ihrer Karriere einnehmen, beginnen in der Regel ihre berufliche Tätigkeit wie Abiturienten, die in Typ 1 eingesetzt sind, ohne daß der Aufstieg in den Typ 2 von vornherein gesichert ist.

Der Einsatztyp 1 ist also fast immer Grundlage und damit „Bewährungsraum“ für den Einsatztyp 2. Wie die Abiturienten ohne Studium im Bereich des Fachpersonals die „Rekrutierungsreserve“ für die „mittleren“ Positionen des Einsatztyps 1 darstellen, so haben auch die Abiturienten im Einsatztyp 1 die Funktion einer jederzeit abrufbaren Qualifikationsreserve für die höheren Positionen des Einsatztyps 2. Eine solchermaßen konzipierte Aufstiegsstruktur beinhaltet, daß im Einsatztyp 2 grundsätzlich nur wenige der Abiturienten ohne Studium eingesetzt werden können.

In einigen Betrieben ist für die Abiturienten von vornherein ein schneller Durchlauf durch das Fachpersonal und die „mittlere Ebene“ geplant und in einigen Betrieben erfolgt der Ersteinsatz der Abiturienten gleich in den Typ 1. Auch hier behalten sich die Betriebe aus Gründen der Personalsteuerung und der Leistungsmotivierung jedoch Möglichkeiten des „dropouts“, d. h. des Verbleibs in Typ 1 vor. Die besondere Qualifikation des Abiturienten ohne Studium wird also auch bei dem Einsatztyp 2 immer durch „Bewährung in der betrieblichen Praxis“ erzeugt.

Ein schnelles Durchlaufen der Tätigkeiten im Bereich des Fachpersonals und der „mittleren“ Positionen im Zusammenhang mit der Formalisierung von Aufstiegsmöglichkeiten sind primär in Großbetrieben anzutreffen.<sup>196</sup> Für Großbetriebe mit relativ hohem Bedarf an Führungsnachwuchs bedeutet es keinen Autonomieverlust, wenn für einen Teil der Abiturienten von vornherein Aufstiegsmöglichkeiten bis in die oberen Positionen garantiert werden.

### **(3) Einsatztyp „Assistenten“**

Abiturienten ohne Studium sind heute nicht nur im distributiv administrativen Sektor des Beschäftigungssystems eingesetzt, sondern seit einigen Jahren auch im naturwissenschaftlich-technischen Sektor, und zwar speziell in Assistentenberufen.

Auch hier werden Elemente der Ausgangsqualifikation des Abiturienten gefordert, denn dies sind Arbeitsplätze, die eine hohe Allgemeinbildung im Sinne von allgemeinen kognitiven Befähigungen (lo-

196 Für diese Betriebe ist die Werbung mit dem Hinweis auf weitgehende Aufstiegsmöglichkeiten dann auch nicht nur Mittel, um qualifizierte Arbeitskräfte für die Positionen auf der mittleren Ebene zu bekommen.

gisches, abstraktes Denken etc.), speziellen Kenntnissen (Grundlagenwissen in naturwissenschaftlichen Fächern) und damit verbunden eine Lernfähigkeit in diesen Wissensfeldern als Ausgangsqualifikation für das Erlernen spezieller Fertigkeiten zur selbständigen Ausführung von Hilfsfunktionen unter wissenschaftlicher bzw. fachtechnischer Anleitung erfordern.

Bei der Ausbildung für diesen Einsatztyp wird jedoch nicht auf die Weiterqualifizierung des Abiturienten zum „hochqualifizierten Praktiker“ abgezielt, sondern auf die schnelle Erzeugung einer Spezialqualifikation. Hier wird also nur ein Teil der Abiturientenqualifikation genutzt.

Der Einsatz von Abiturienten ohne Studium hilft auch hier, Prinzipien des Personaleinsatzes und der Rekrutierung erfüllen zu helfen, er ist aber nur möglich in der Ausrichtung auf eine bestimmte Gruppe von Abiturienten ohne Studium, nämlich Abiturientinnen.

Aus personalpolitischen Gründen bevorzugen Betriebe für solche Positionen deshalb Abiturienten, da die Ausbildung und Selektion von Arbeitskräften mit Mittlerer Reife, sowohl aus dem Mitarbeiterstab wie von außen, längere Zeiträume beanspruchen würde und damit sowohl teuer sein würde wie auch langfristiger geplant werden müßte. Zum anderen enthält der Abschluß „Mittlere Reife“ keinen Hinweis auf das Vorhandensein der gewünschten Ausgangsqualifikation. In den Bildungsgängen, die zur Mittleren Reife führen, stellen wissenschaftliches Denken, bzw. die Einübung in abstraktes, systematisches Denken und das selbständige Lösen neuer Probleme keine Lernziele dar. Bei Personen mit Mittlerer Reife kann sich also nur im betrieblichen Einsatz herausstellen, ob sie für solche Tätigkeiten geeignet sind, was für den Betrieb die Bereitstellung von Arbeitsplätzen, an denen eine solche Qualifikation entstehen bzw. demonstriert werden kann, sowie Selektion und Förderung beinhaltet. Mit dem Einsatz von Abiturienten ohne Studium können solche komplexen Planungsprozesse umgangen werden.

Im Unterschied zu den Einsatztypen 1 und 2 muß bei der Besetzung des Einsatztyps 3 auch weniger auf Folgeprobleme Rücksicht genommen werden. Da diese Arbeitsplätze aus dem Kernarbeitsprozeß der Betriebe ausgelagerten Stabsabteilungen zugeordnet sind, also keine Stufe im innerbetrieblichen Aufstiegsprozeß darstellen, binden hier eingesetzte Arbeitskräfte den Betrieb weder in der Steuerung der individuellen Karrierewege, noch haben sie Auswirkungen auf die

Leistungsmotivation von Personen in anderen Tätigkeitsbereichen des Betriebs.

Diese Arbeitsorganisation macht es dem Betrieb möglich, in die Assistenz Tätigkeiten eine homogene Qualifikationsgruppe mit einer einheitlichen Ausbildung, d. h. ausschließlich Abiturienten ohne Studium einzusetzen. Die Arbeitsorganisation macht es zugleich aber auch nötig, sich an eine bestimmte Gruppe von Abiturienten zu wenden, nämlich die weiblichen. Nur ihnen, bzw. denen unter ihnen, die ein Interesse an einer kurzen Ausbildung und einem frühen Ausscheiden aus dem Berufsleben haben, kann man Tätigkeiten anbieten, die von vornherein keine Aufstiegsperspektiven beinhalten.

Dieser Einsatztyp kann jedoch nicht als „typisch“ für den Einsatz von Abiturienten ohne Studium angesehen werden. In ihm werden Abiturienten ohne Studium weder als Rekrutierungsreserve für mittlere und höhere Positionen genutzt, noch werden ihnen die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten als Alternativen des praktischen Lernens und Bewährens zu einer theoretischen (Hochschul-) Ausbildung angeboten. Hier wird lediglich auf eine bestimmte, am Arbeitsmarkt vorhandene kleine Gruppe rekurriert, die dann eine kurze und weitgehend theoretische Anlernausbildung in betriebseigenen Schulen erhält. Der „praktische“ Teil der Ausbildung bereitet die Assistenten bzw. Assistentinnen bereits auf spezifische Arbeitsplätze vor.

### 3. Die Attraktivität der Einsatzbedingungen

Aus den Bedingungen, unter denen Betriebe Abiturienten rekrutieren und einsetzen und die sich in den genannten Einsatztypen niederschlagen, ergibt sich die Art der Ausgestaltung dieser Arbeitsplätze in bezug auf Ausbildung, Förderung, Art der Tätigkeit, Verdienst und Aufstiegsmöglichkeiten, d. h. die *Attraktivität* solcher Arbeitsplätze für die Abiturienten ohne Studium.<sup>197</sup>

#### a) Attraktivität des Einsatztyps „Gehobenes Fachpersonal“

Arbeitsplätze vom Typ 1, so zeigten die Untersuchungen in den einzelnen Betrieben, sind von den Bedingungen her als ambivalent zu

197 Zu den Attraktivitätskriterien vgl. Teil A, Kapitel VII, S. 59 ff.

betrachten. Sie enthalten einerseits *attraktive Momente* wie eine kurze Ausbildung und eine schnelle Übernahme relativ selbständiger und verantwortlicher Tätigkeiten, d. h. einen relativ schnellen Aufstieg in die aus dem breiten Mittelfeld herausgehobenen Positionen, sei es als qualifizierter Sachbearbeiter oder als Führungskraft auf unterster Ebene. Diese Attraktivitätsmomente werden allerdings dadurch gemindert, daß die Ausbildungsgänge weitgehend nicht formalisiert und zertifiziert sind und deshalb ihre überbetriebliche Verwertbarkeit auch über längere Zeiträume hinweg nicht unbedingt gesichert ist.

Arbeitsplätze vom Typ 1 sind andererseits *unattraktiv*, weil sich nach dem schnellen ersten Aufstieg die Perspektiven verschlechtern, d. h. der weitere Aufstieg schwierig wird. Er ist grundsätzlich nicht unmöglich, die Betriebe haben jedoch nur ein Interesse an einem Aufstieg einiger weniger. Für den verbleibenden Rest, dem die Mehrzahl der Abiturienten ohne Studium zugehört, bedeutet das ein Stehenbleiben auf einem mittleren Niveau der betrieblichen Hierarchie mit mittleren Befugnissen und mittleren Gratifikationen.

Dies kann, außer in Zwangssituationen, nur für eine marginale Gruppe der Abiturienten interessant sein; die „praxisorientierten“, „lernmüden“, und diejenigen, die im sofortigen Eintritt in den Beruf eine Sicherheitsgarantie sehen und die in geringem Maße aufstiegsorientiert sind.

Diejenigen Abiturienten, die mit hohen Aufstiegserwartungen nach dem Abitur in den Beruf gehen, in der Annahme, daß dieser „praktische“ Weg dem des Akademikers gleichwertig ist, werden vermutlich weiterhin, wenn sie die geringen Aufstiegschancen beim Einsatztyp 1 erkennen, in ein Studium abwandern.

## **b) Attraktivität des Einsatztyps „Hochqualifizierte Praktiker“**

Daß Abiturienten, die ohne Studium in den Beruf gehen, sich weitgehend am Einsatztyp 2 orientieren und diese Orientierung ihnen in der Werbung der Betriebe auch nahegebracht wird, läßt Rückschlüsse auf die Attraktivität des Einsatztyps 2 zu. Der Einsatztyp 2 ist für Abiturienten deshalb grundsätzlich attraktiv, weil hier gleiche berufliche Chancen über einen anderen als den akademischen Ausbildungsweg gewährt werden, mit der Vorstellung, daß die durch einen solchen Ausbildungsgang erzeugte Qualifikation (des „hochqualifizier-

ten Praktikers“) in gewissem Umfang für höhere Positionen für den Betrieb die gleiche Bedeutung hat wie die mehr theoretische Qualifikation des Akademikers.

Für die Abiturienten dieses Einsatztyps bestehen maximale Förderungsmöglichkeiten und gute Aufstiegschancen mit entsprechenden Gratifikationen. Ein solcher Weg wird jedoch in der Regel nicht von vornherein eindeutig angegeben, er erfolgt durch Selektion aus den Abiturienten im Einsatztyp 1. Für den Abiturienten ohne Studium beinhaltet dieses Rekrutierungsprinzip die ständige Bewährung und das Risiko des Stehenbleibens bei Typ 1, das für die Mehrheit der Abiturienten ohne Studium dann auch eintritt.

### **c) Attraktivität des Einsatztyps „Assistenten“**

Der Einsatztyp 3 muß als für Abiturienten grundsätzlich unattraktiv angesehen werden. Zwar kommt auch hier die kurze Ausbildung, das hohe Eingangsgehalt und das Ansehen des Einsatzbereichs Forschung und Wissenschaft den Interessen einer Gruppe von Abiturienten entgegen. Dem stehen jedoch die weitgehend unselbständige Tätigkeit auf einem engen Spezialgebiet, die fehlenden Aufstiegsperspektiven wie auch die geringe überbetriebliche Verwertbarkeit der Ausbildung entgegen, die für die Masse der Abiturienten diese Tätigkeit unakzeptabel macht.

### **d) Attraktivität des öffentlichen Dienstes**

Die Tätigkeit von Abiturienten ohne Studium im öffentlichen Dienst, die weitgehend dem Einsatztyp 1 zugeordnet werden kann, enthält auch die ambivalenten Attraktivitätsmerkmale dieses Einsatztyps. Als positives Moment für einen Teil der Abiturienten kann im öffentlichen Dienst noch die „Sicherheit“ des Beamtenstatus gelten. Die Untersuchung hat gezeigt, daß sich gerade im öffentlichen Dienst Abiturienten befinden, die durch finanzielle und familiäre Schwierigkeiten vom Studium abgedrängt wurden.

## **4. Neue Tätigkeitsfelder für Abiturienten ohne Studium**

Geht man vom bisherigen Einsatz der Abiturienten ohne Studium aus, so wären neue Tätigkeitsfelder sowohl außerhalb des distributiv-ad-



ministrativen Sektors des Beschäftigungssystems (bei Ausklammerung der schon bestehenden Assistententätigkeiten im naturwissenschaftlich-technischen Bereich) als auch innerhalb. Innerhalb des distributiv-administrativen Bereichs können sich neue Tätigkeitsfelder prinzipiell in drei Formen herausbilden:

- als neue Tätigkeiten im Sinne neuer Arbeitsaufgaben, d. h. neuartige Kombinationen von Tätigkeitselementen;
- als neue Tätigkeiten durch Expansion entweder von Betrieben, in denen bisher schon Abiturienten ohne Studium eingesetzt sind, oder von Betrieben, in denen bislang noch keine Abiturienten ohne Studium beschäftigt sind;
- als neue Tätigkeiten für Abiturienten durch Ersatz von anderen Vorbildungsgruppen.

#### **a) Einsatz von Abiturienten in anderen als dem distributiv-administrativen Sektor des Beschäftigungssystems**

Daß Abiturienten ohne Studium aufgrund ihrer Qualifikation und deren Entfaltungsmöglichkeiten in ihrem beruflichen Einsatz schwergewichtig dem distributiv-administrativen Sektor zugeordnet sind, haben sowohl der auf empirischem Material basierende Überblick der Ausbildung und Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium in Kapitel I, wie auch die Analyse der Bedingungen, unter denen Beschäftigter ein Interesse an der Qualifikation von Abiturienten und dem Qualifizierungsprozeß mit seinen Nutzungsmöglichkeiten haben (Kapitel II), gezeigt.

Geht man von der besonderen Qualifikation des Abiturienten ohne Studium aus, bzw. von der Vorstellung eines zur Hochschule in didaktischer und inhaltlicher und nicht nur institutioneller Hinsicht alternativen Qualifizierungsprozesses, dann ist über diesen Einsatzbereich hinaus grundsätzlich kein neues Einsatzfeld für Abiturienten ohne Studium zu erschließen.

Abiturienten, die auf eine praktische, berufsbezogene Ausbildung im Anschluß an das Abitur ausgerichtet sind, können sich nur in Beschäftigungsbereichen qualifizieren, in denen es ein breites Mittelfeld an Fachpersonal gibt, aus dem heraus höhere Positionen besetzt werden können. Das ist weder im gewerblichen Bereich systematisch der Fall, noch in den Bereichen der Erziehung, der Sozialpflege und des

Gesundheitswesens, in denen vertikale Differenzierungen sehr viel stärkere horizontale Differenzierungen (unterschiedliche Tätigkeiten) implizieren.

Nur im distributiv-administrativen Bereich ist die besondere Qualifikation des Abiturienten Teil der Fachqualifikation. In allen anderen Bereichen ist sie eine wünschbare Grundlage für eine weitere theoretische Ausbildung, bei der dann jedoch nur ein geringer Unterschied, der eher institutioneller als pädagogischer Art ist, zur akademischen Ausbildung besteht.

Die Eingrenzung der Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten von Abiturienten ohne Studium auf den distributiv-administrativen Sektor des Beschäftigungssystems reicht jedoch nicht aus. Innerhalb dieses Sektors zeichnen sich Entwicklungen ab, die weitere Eingrenzungen notwendig machen. So muß überlegt werden, ob nicht auch die *öffentliche Verwaltung*, die diesem Sektor zuzuordnen ist, als möglicher Ausbildungs- und Einsatzbereich für Abiturienten ohne Studium aus den gleichen Gründen wie andere Tätigkeitsbereiche im öffentlichen Dienst wie Erziehung, Sozialpflege und Gesundheitswesen ausfällt. Auch in der öffentlichen Verwaltung sowie in den Spezialtätigkeiten des Rechtspflegers und des Berufsberaters kann der Erwerb von für die Ausübung der Tätigkeit geforderten Kenntnissen und Fähigkeiten immer weniger durch praktisches Lernen, d. h. durch Erfahrung erfolgen, sondern schwergewichtig nur mehr durch theoretische Ausbildungsgänge, die durchaus nicht ohne Praxisbezug sein müssen.

Die Hinwendung zu einer schwergewichtig theoretischen Ausbildung drückt sich heute in den Bestrebungen aus, die Ausbildung zum Rechtspfleger und die zum Berufsberater, aber auch die Inspektorenausbildung in (eventuell verwaltungseigenen) Fachhochschulen zu vollziehen. Die besondere Qualifikation des Abiturienten ohne Studium kann also in diesem Teil des distributiv-administrativen Sektors des Beschäftigungssystems immer weniger genutzt werden.

## **b) Neue Möglichkeiten für Abiturienten innerhalb des distributiv-administrativen Sektors**

### **(1) „Neue“ Tätigkeiten**

Neue, d. h. mit vorherigen unvergleichbaren Tätigkeiten, gibt es außerordentlich selten. „Neue Tätigkeiten“ entstehen zumeist infolge

der Abspaltung einzelner Tätigkeitselemente von bestehenden Arbeitsplätzen und ihrer Zuordnung zu anderen bestehenden oder neu geschaffenen Arbeitsplätzen.

Solche Entwicklungen stehen im Zusammenhang mit anderen schon erfolgten oder angestrebten Veränderungen der Geschäftspolitik und der Versorgungslagen mit unterschiedlichen Qualifikationen am Arbeitsmarkt und innerhalb des Betriebes, die ihrerseits in Wechselbeziehungen zueinander stehen.

In der Untersuchung fielen zwei Möglichkeiten „neuer Tätigkeiten“ im genannten Sinne auf: *ausgelagerte Spezialtätigkeiten*<sup>198</sup> und *Koordinationstätigkeiten* mit der Aufgabe der Vermittlung zwischen den ausgelagerten Tätigkeiten der Stäbe und der Linie<sup>199</sup>.

*Ausgelagerte Spezialtätigkeiten* können nur dann ein neues Tätigkeitsfeld für Abiturienten ohne Studium sein, wenn sie aus dem praktischen Qualifizierungsprozeß heraus besetzbar sind. Das ist zu meist dann der Fall, wenn solche Auslagerungen für den Betrieb neu sind und sie weder in der Zuordnung zur betrieblichen Hierarchie, noch in der erforderlichen Ausbildung formalisiert sind. Gerade solche Tätigkeiten drängen aber infolge ihrer Abgrenzbarkeit innerhalb des Betriebs sowie ihrer wissenschaftlichen Durchdringung zu einer Formalisierung der Anforderungen und zur Auslagerung der Ausbildung in Institutionen wie Fachschulen oder wissenschaftlichen Hochschulen.

Eine solche Entwicklung läßt sich am Beispiel der *Datenverarbeitung* aufzeigen.

Ausgelöst durch die rasch um sich greifenden Rationalisierungsbemühungen auf dem gesamten Informationssektor, wurde die Einführung der elektronischen Datenverarbeitung von einem stark improvisierten Personaleinsatz begleitet. Das Hauptproblem, möglichst schnell geeignete Arbeitskräfte für die Bewältigung von EDV-Aufgaben bereitzustellen, wurde durch Mobilisierung innerbetrieblicher Personen und Abschöpfung hoher Qualifikationspotentiale am Arbeitsmarkt, z.B. Abiturienten ohne Studium, zu lösen versucht. Die Vorbereitung auf die spätere EDV-Tätigkeit erfolgte zunächst in betrieblich organisierten Einführungslehrgängen; denn es gab ja zunächst keine außerbetriebliche Ausbildungsinstitution,

198 Z. B. die Tätigkeiten des Programmierers und der Assistenten im naturwissenschaftlich-technischen Bereich.

199 Z. B. „Produktmanager“ in der Industrie, zu dessen Aufgaben die optimale Abstimmung der Arbeiten von Forschungs-, Entwicklungs-, Produktions- und Vermarktungsabteilungen aus der Perspektive eines einzelnen Produkts gehört.

die entsprechend geschulte Arbeitskräfte hätte bereitstellen können. Das nur knapp zur Verfügung stehende Spezialpersonal wurde selbstverständlich konzentriert auf alle im Zusammenhang mit EDV stehenden Arbeiten eingesetzt, wodurch die Einrichtung eigener Stababteilungen begünstigt wurde, welche wiederum im Lauf der Zeit alle EDV-Aufgaben monopolisierten.

Die zunehmende Ausbreitung der EDV und der ständige Mangel dafür notwendigen Fachpersonals ließ den Wunsch nach einer besonderen Ausbildung von EDV-Spezialisten laut werden, dem inzwischen verschiedene private und öffentliche schulische Ausbildungseinrichtungen Rechnung trugen. Seit kurzer Zeit gibt es auch an den wissenschaftlichen Hochschulen den Ausbildungsgang für Informatiker<sup>200</sup>. Die ursprünglich praktizierten Improvisationen werden also sukzessive entbehrlich, womit sich unter anderem auch das Interesse an Abiturienten für *betriebliche* Ausbildung zur EDV-Fachkraft vermindert.

Am Beispiel der EDV kann man zusätzlich noch aufzeigen, daß die Ausmaße solcher Auslagerungen nicht überschätzt werden dürfen.

Die Betriebe machten die Erfahrung, daß unüberlegter forcierter Ausbau des EDV-Bereichs unter Umständen nicht den erwarteten Rationalisierungserfolg brachte. Bisherige Fachabteilungen mußten in nahezu alter Personalstärke neben den neu eingerichteten und mit teuren Spezialisten bestückten EDV-Abteilungen mangels echter Kommunikation, sinnvoller Aufgabenumverteilung zwischen beiden Bereichen etc. weiter bestehen bleiben. Insgesamt ergab sich eine Aufblähung der Beschäftigtenmenge und der Kosten. Als Abwehrmaßnahme wird inzwischen von vielen Betrieben eine Verlagerung des Großteils der Datenverarbeitungsaufgaben wieder zurück zu den Arbeitsplätzen in den Fachabteilungen vorgenommen. Die Anforderungen an den einzelnen Angehörigen des allgemeinen Fachpersonals verändern sich dadurch verhältnismäßig wenig in Richtung höherer Sensibilität gegenüber Informatikprobleme, Systemzusammenhänge etc. Die eigentlichen EDV-Spezialisten beschränken sich dann auf Beratung des Fachpersonals und die technische Abwicklung der formalisierten Informationsverarbeitungsprozesse. Die mengenmäßige Entwicklung der Hochqualifizierten ist unter diesen Voraussetzungen nicht mehr genau bestimmbar. Die gängige Unterstellung überproportionaler Zunahme von EDV-Fachkräften auf mittlerem Niveau, womit auch ein Absorptionsfeld für Abiturienten gemeint ist, dürfte dann revisionsbedürftig sein.

Während die ausgelagerten Spezialtätigkeiten nur in ihrer Aufbau- bzw. Auslagerungsphase ein Tätigkeitsfeld für Abiturienten ohne Studium, die berufliche Erfahrung und gewisse Fähigkeiten auf dem auszulagernden Spezialgebiet aufweisen, später jedoch ein typisches Einsatzfeld für wissenschaftlich ausgebildete Arbeitskräfte darstellen,

200 Diese Bemühungen werden im Rahmen der öffentlichen Wissenschaftsförderung im Schwerpunkt „Datenverarbeitungsprogramm“ der Bundesregierung nachhaltig unterstützt.

können einige der notwendig werdenden *Koordinationsfunktionen* zwischen wissenschaftlichen Stäben und den Tätigkeiten der Linie als geeignetes Tätigkeitsfeld für Abiturienten gelten. Abiturienten ohne Studium weisen sowohl die notwendige Denk- und Lernfähigkeit wie auch die Kenntnisse der betrieblichen Bedingungen auf, um diese Vermittlung zwischen weitgehend disparaten betrieblichen Bereichen zu leisten.

Über die Entwicklung solcher Tätigkeiten lassen sich jedoch kaum Aussagen machen, da ihre Ausprägung (auch ihre mengenmäßige), von der gesamten Arbeitsorganisation des Betriebes, diese jedoch ihrerseits wiederum in nicht unwesentlichem Maße von den Versorgungslagen unterschiedlicher Qualifikationen, also auch vom Output des Bildungssystems, abhängt.

Ob solche Koordinationstätigkeiten und in welchem Umfang dann mit Abiturienten ohne Studium besetzt werden oder ob nicht gerade hier Hochschulabsolventen, die für diese Tätigkeiten ausgebildet sind, eindringen, hängt von den Versorgungslagen speziell in den *nächsten Jahren* ab, d. h. vom Angebot der nichtstudierenden Abiturienten und dem alternativer Qualifikationsgruppen. Denn die Besetzungsmöglichkeiten der nächsten Zeit beeinflussen die Arbeitsorganisation und damit indirekt die zukünftigen Absorptionsräume für unterschiedliche Qualifikationsgruppen.

## **(2) Expansion**

(a) Expansion in Betrieben, in denen bisher schon Abiturienten eingesetzt sind:

In allen Prognosen wird darauf hingewiesen, daß sich die Arbeitskräfte im tertiären Bereich des Beschäftigungssystems zugunsten der im primären und sekundären Bereich vermehren. Solche generellen Expansionstendenzen ließen sich auch in den untersuchten Einsatzbereichen, in denen heute Abiturienten ohne Studium beschäftigt sind, feststellen.

In den Monographien wurde versucht zu klären, inwieweit sich die generellen Expansionstendenzen auf die Expansion der Positionen, in die Abiturienten ohne Studium eingesetzt werden, auswirken wird. Dies konnte nur im Rückgriff auf die Geschäftspolitik und die Rekrutierungspolitik geschehen. So zeichnen sich z. B. in einigen Bereichen Expansionsbemühungen in Form der Ausweitung des Kundennetzes ab, welche insbesondere eine wichtige Gruppe der Positio-

nen auf der „mittleren Ebene“ betreffen: nämlich die Abteilungsleiter im Kaufhaussektor, die Zweigstellenleiter in den Banken und — als unverbindlicher Blick in die Zukunft — der Aufbau eines Zweigstellennetzes bei den Versicherungen.

Die Monographien haben jedoch die Schwierigkeiten bei der Prognostizierbarkeit solcher Entwicklungen aufgezeigt, die darin begründet liegen, daß solche Marktstrategien und die Auswirkung auf den Bedarf an Qualifikationen primär von den Beschaffungsmöglichkeiten der gewünschten Qualifikationen in den Anlaufphasen abhängt. Treten hier Schwierigkeiten auf, wird entweder die Marktstrategie oder die Form der Durchführung, auch in personeller Hinsicht, verändert.

All diese Faktoren und ihre gegenseitige Beeinflussung lassen sich jedoch heute schwer absehen, d. h. es läßt sich außerordentlich schwer vorhersagen, in welche *Richtung* bezüglich der Anforderungen an Arbeitskraft die Expansion der Betriebe erfolgt, in denen heute Abiturienten eingesetzt sind und die auch heute ein Interesse an Abiturientenqualifikationen für die Zukunft äußern.

Die Richtung der Entwicklung hängt nicht zuletzt auch vom Interesse der Abiturienten an solchen Positionen in den nächsten Jahren ab, wobei das Interesse der Abiturienten wiederum nicht unabhängig ist von den Attraktivitätsbedingungen der angebotenen Positionen.

(b) Expansion in Betrieben, die bisher keine Abiturienten beschäftigten:

Für die Entwicklung des Arbeitskräfteeinsatzes *neuer Bereiche* wie z. B. Touristik oder Freizeitgestaltung gilt prinzipiell das gleiche wie für die Expansion der Tätigkeiten von Abiturienten in den Betrieben, in denen sie bisher schon eingesetzt sind. Auch hier wird ihr Eindringen von den Attraktivitätsbedingungen abhängen, die ihrerseits Produkt der Arbeitsorganisation und der Versorgungslagen mit alternativen Qualifikationsgruppen ist.

Die Untersuchung hat gezeigt, daß Abiturienten sehr viel häufiger in Großbetrieben anzutreffen sind als in *Klein- und Mittelbetrieben*<sup>201</sup>.

201 Das hängt mit der Wahrscheinlichkeit zusammen, daß sich unter einer größeren Anzahl von Beschäftigten auch ein Abiturient befindet. Damit ist noch nichts über das relative Gewicht der Abiturienten in den Betrieben unterschiedlicher Größenordnung ausgesagt.

Dies ist auch für die Zukunft zu erwarten. Da kleinere Betriebe wegen ihres geringen Nachwuchsbedarfs für „mittlere Positionen“ weder Qualifizierungsräume für die Abiturienten ohne Studium aufweisen noch als Einzelbetriebe den Abiturienten ein besonderes Ausbildungsprogramm anbieten können, müssen sie den Nachwuchs für die mittleren und höheren Positionen aus den Reihen des länger beschäftigten Fachpersonals oder durch Arbeitskräfte von außerhalb des Betriebs decken. Wenn jedoch eine weitgehend „fertige“ Qualifikation dieses Niveaus von außen bezogen wird, ist zu vermuten, daß hierbei von den Betrieben Fach-(Hoch-)Schüler oder Absolventen wissenschaftlicher Hochschulen bevorzugt werden. Denn das hat die Analyse der Bedingungen des Einsatzes von Abiturienten ohne Studium gezeigt: Beschäftiger haben nur dann ein Interesse an Abiturienten ohne Studium, wenn diese den Bereich des Fachpersonals durchlaufen und dort fast beliebig lang in Reserve für die übergeordneten Positionen gehalten werden können. Wenn dies nicht möglich ist, sei es daß ein breites Feld des Fachpersonals nicht besteht oder daß die Abiturienten höhere Ansprüche an Tätigkeit, Position und Karriere stellen, verlieren die Betriebe das Interesse an den Abiturienten ohne Studium. Sie behelfen sich dann entweder mit Personen mit niedrigerer Vorbildung und demzufolge geringen Ansprüchen oder setzen, wenn sie die gewünschte Qualifikation nicht unter geringeren Kosten erhalten können, akademisch ausgebildete Arbeitskräfte ein<sup>202</sup>.

### **(3) Ersatz von anderen Vorbildungsgruppen durch Abiturienten ohne Studium**

Neue Tätigkeitsfelder für Abiturienten ohne Studium sind auch solche Bereiche, in denen bisher andere Vorbildungsgruppen eingesetzt waren und in die nun Abiturienten ohne Studium infolge veränderter Anforderungen oder veränderter Qualifikationen der sie heute besetzenden Arbeitskräfte eingesetzt werden (sollen).

Die Untersuchungsergebnisse haben gezeigt, daß die Abiturienten ohne Studium im Prinzip nicht in die bestehenden Absorptionsräume der Akademiker eindringen werden. Infolge der – auch bei Annahme von nichtuniversitären Ausbildungsgängen durch einen Teil der Abiturienten – wachsenden Akademikerzahlen werden umgekehrt

202 In kleineren Industriebetrieben werden solche Positionen, auch die distributiv-administrativen, zudem vorzugsweise mit technisch vorgebildeten Arbeitskräften besetzt.

eher die Akademiker in die potentiellen Absorptionsräume der Abiturienten ohne Studium eindringen, wodurch diese Absorptionsräume in Zukunft zu solchen für Akademiker werden können.

Da die Beschäftiger die Abiturienten ohne Studium weitgehend als eine mittlere Qualifikation perzipieren und in mittlere Positionen einsetzen wollen und da sie gerade bei rascher Expansion nicht genügend qualifiziertes Personal aus dem Mitarbeiterstamm der Fachkräfte (mit Mittlerer Reife, Lehre und einer langjährigen Tätigkeit) herausziehen können, werden Abiturienten ohne Studium eher Personen mit Mittlerer Reife ersetzen.

Daß der potentielle Absorptionsraum für Abiturienten ohne Studium die Positionen sind, die heute weitgehend von niederen Vorbildungsgruppen eingenommen werden (die Positionen des Einsatztyps 1), drückt natürlich die Attraktivität und mindert die Realisierungschancen der betrieblichen Wunschvorstellungen. Können diese Vorstellungen zur Rekrutierung von Abiturienten ohne Studium jedoch nicht realisiert werden, werden die Betriebe mit hoher Wahrscheinlichkeit Veränderungen sowohl der Arbeitsorganisation wie der Marktstrategien bzw. der betrieblichen Zielsetzungen vornehmen. So kann z. B. durch eine standardisierte Form der Kundenbetreuung ein hoher Bedarf an Akademikern in Stabspositionen entstehen, in denen Standardprogramme ausgearbeitet werden. Die Kundenbetreuung kann dann durch geringer qualifizierte Arbeitskräfte erfolgen. Ein solcher Prozeß kann als weitgehend irreversibler Vorgang betrachtet werden: Da die Zahl der Akademiker wächst, werden die so eingesetzten Akademiker diese Positionen nicht wieder verlassen, sondern umgekehrt die Positionen bzw. die gesamte Arbeitsorganisation im beschriebenen Sinne verändern. Damit würden auch die „potentiellen“ Absorptionsräume für Abiturienten ohne Studium verlorengehen.

### c) Zusammenfassung

Die hier in den Ergebnissen noch einmal aufgenommene Analyse der Qualifikation des Abiturienten ohne Studium und seiner Verwendungsmöglichkeiten im Beschäftigungssystem hat gezeigt, daß prinzipiell keine *neuen* Tätigkeitsfelder für Abiturienten ohne Studium zu erschließen sind, daß eher umgekehrt bisherige Absorptionsräume, die zwar wenig genutzt werden, sich den Abiturienten ohne Studium zunehmend verschließen.



Wenn im folgenden über die Größe des Absorptionsraumes für Abiturienten ohne Studium Aussagen gemacht werden, kann deshalb auf die vorher genannten Einsatztypen für Abiturienten ohne Studium im distributiv-administrativen Sektor des Beschäftigungssystems Bezug genommen werden.

## 5. Besetzungsmengen

### a) Vorbemerkung

Mengenangaben für die zukünftige Besetzung der einzelnen Einsatzbereiche lassen sich aus zwei Gründen schwer machen:

- Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß es zur Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium keine genauen Basiszahlen bzw. Zahlen über Entwicklungstendenzen gibt. Zukunftsaussagen im Sinne von Trendextrapolationen finden also keine Ansatzpunkte. Trendextrapolationen der Bestände von Abiturienten ohne Studium im Beschäftigungssystem wären zudem methodisch unsinnig, da sie von der Annahme gleichbleibender Bedingungen ausgehen würden, sowohl was die Situation im Bildungssystem wie auch die Situation im Beschäftigungssystem betrifft. Gerade diese Bedingungen haben sich jedoch in der letzten Zeit stark verändert bzw. werden sich ändern oder sollen sich ändern.
- Die Analyse des Einsatzes von Abiturienten ohne Studium in den Monographien hat außerdem die Wechselbeziehung von Personaleinsatz und Arbeitsorganisation deutlich gemacht: Der erwartete wie auch der realisierte Personaleinsatz beeinflusst die betriebliche Arbeitsorganisation, aus der dann ihrerseits Art und Umfang des zukünftigen Personaleinsatzes abgeleitet werden.

Das Interesse an *einer* Qualifikationsgruppe, hier den Abiturienten ohne Studium, richtet sich also nach den vergangenen und gegenwärtigen Rekrutierungsmöglichkeiten im *gesamten Qualifikationsfeld* für mittlere und höhere Positionen im distributiv-administrativen Sektor<sup>203</sup>. Diese wechselseitigen Abhängigkeiten machen es

203 In einer größer dimensionierten Untersuchung müßten eigentlich auch die Rekrutierungssituationen in anderen Bereichen, die Auswirkungen auf die Entwicklung der Produktionsprozesse und die Personalstruktur im distributiv-administrativen Bereich haben, untersucht werden.

außerordentlich schwierig, für einen zukünftigen Zeitpunkt Aussagen über den Bedarf, den Einsatz und die Einsatzbedingungen einer Qualifikationsgruppe zu machen.

Trotz dieser methodischen Schwierigkeiten, die es verbieten, für die kommenden Jahre zuverlässige Angaben über den „Bedarf“ an Abiturienten ohne Studium wie auch anderer Qualifikationsgruppen zu machen, soll im folgenden versucht werden, auf der Grundlage der aufgezeigten Bedingungskonstellationen und den analysierten Interessen der Betriebe Aussagen über die gewünschten und zu erwartenden Mengen der Abiturienten ohne Studium in den einzelnen Einsatztypen zu machen.

### **b) Das mengenmäßige Gewicht der Einsatztypen**

Die Untersuchung hat gezeigt, daß das Hauptinteresse der Beschäftiger auch des öffentlichen Dienstes sich auf den *Einsatztyp 1* richtet: auf Abiturienten ohne Studium als mittlere Qualifikation in gering spezialisierten betriebsbezogenen Tätigkeiten auf einem mittleren hierarchischen Niveau. Abiturienten ohne Studium sollen weitgehend, ob infolge von neuen Anforderungen dieser Arbeitsplätze oder abgesunkener Qualifikation anderer Vorbildungsgruppen Absolventen mit niedrigerer Schulbildung ersetzen. Die zu dem Einsatztyp 1 angeführten Berufspositionen (Abteilungsleiter im Handel, Zweigstellenleiter in Banken, Sachbearbeiter in Versicherungen, in der Industrie und im öffentlichen Dienst) betreffen heute und in Zukunft die Masse der Abiturienten ohne Studium.

Der *Einsatztyp 2* ist von vornherein enger definiert. Da er bei starker Selektion über den Aufstieg aus dem Einsatztyp 1 erreicht werden soll, kann er nur geringere Mengen von Abiturienten ohne Studium betreffen. Außerdem machen sowohl der Qualifikationsbedarf an „Praktikern“ für oberste Führungsaufgaben und verantwortungsvolle Sonderaufgaben wie auch gewisse Personalstrukturvorstellungen über Einsprengsel von Nichtakademikern in oberen hierarchischen Ebenen des Betriebs zur Dokumentation des Leistungsprinzips diesen Einsatztyp nur für geringe Mengen von Abiturienten ohne Studium erreichbar. Nach den Vorstellungen der Beschäftiger gehen sie nicht über den heutigen Umfang hinaus.

Damit muß die Vorstellung, die auch in der Werbung der Betriebe den Abiturienten suggeriert wird, revidiert werden, daß Abiturienten ohne Studium in der Privatwirtschaft in diesem Einsatztyp 2 zu finden wären und weiterhin eingesetzt werden könnten.

Der *Einsatztyp 3* (Assistenten im naturwissenschaftlich-technischen Bereich) stellt wieder einen größeren Absorptionsraum dar. Hier besteht heute ein relativ hoher Bedarf speziell an Abiturienten ohne Studium. Die zukünftige Entwicklung wird allerdings von der Entwicklung der Berufspositionen bzw. Tätigkeiten abhängen, denen dieser Einsatztyp heute assistierend zugeordnet ist. Der Einsatztyp 3 wächst im Maße der Abspaltung von Routinetätigkeiten in den Bereichen von Wissenschaft und Forschung, Sozialarbeit, Pädagogik und auch im kaufmännischen Bereich. Inwieweit dieser Prozeß vorangetrieben wird, hängt nicht zuletzt vom Output des Bildungssystems und von der Bewältigung der Gesamtmenge der hochqualifizierten Arbeitskräfte durch die Beschäftiger ab. Hierüber lassen sich noch kaum Aussagen machen.

Dem überwiegenden Teil der Abiturienten werden also heute, und von heutigen Vorstellungen ausgehend auch in Zukunft, die Einsatztypen 1 und 3 angeboten. Theoretisch ist damit der Absorptionsraum für Abiturienten ohne Studium groß. Nun haben aber die Diskussion der Attraktivität dieser Einsatztypen und die Analyse des Verhaltens der Abiturienten gezeigt, daß die Mehrzahl der von der Hochschule abgedrängten Abiturienten dieses Angebot zunächst mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht annehmen wird und einen Hochschuleintritt nach einer gewissen Wartezeit doch noch zu ermöglichen sucht.

Die Abiturienten werden also den ihnen angebotenen Absorptionsraum zunächst nicht ausnutzen und damit Entwicklungen im Beschäftigungssystem auslösen bzw. stabilisieren, die die angebotenen Absorptionsräume für Abiturienten ohne Studium zuschütten.

Das ist deshalb möglich, da ein weiterhin geringes Angebot der Abiturienten die Beschäftiger nicht in ihren vitalen Interessen berührt. Die Untersuchung hat gezeigt, daß Beschäftiger zwar unter bestimmten Bedingungen in bestimmten Positionen Abiturienten ohne Studium bevorzugen, für sie jedoch gute Substitutionsmöglichkeiten bestehen. Zum einen bleibt den Betrieben wie bisher das Mittel der Innenrekrutierung, das, wenn es einmal durch ein Ausbildungs- und Förderungssystem institutionalisiert ist, nur schwer wieder rückgängig gemacht werden kann. Zum anderen wird sich eine Entwicklung

der Arbeitsorganisation anbieten, die sich bereits jetzt als Reaktion auf die wachsenden Zahlen von Hochschulabsolventen andeutet: die Auslagerung neuer Tätigkeiten in Stabsstellen, Stabsabteilungen und die Verakademisierung von Linienfunktionen.

Bei der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze für Hochqualifizierte sind die Beschäftigten also zunächst auf die Eingliederung von Akademikern ausgerichtet, die ja unabhängig von den nicht studierenden Abiturienten das größere Beschäftigungsproblem darstellen. Die Abiturienten ohne Studium werden im Rahmen der Absorptionsprozesse der Hochqualifizierten aus den angeführten Gründen ein marginales Problem bleiben.

## **Teil C:**

### **Bildungspolitische und bildungsplanerische Schlußfolgerungen**



Die vorliegende Untersuchung ging von einem aktuellen bildungspolitischen Problem und einer der zu seiner Lösung geplanten Maßnahmen aus. Das Problem besteht darin, daß die Expansion des Bildungswesens mehr Abiturienten mit einem formalen Anspruch auf den Eintritt in den Hochschulbereich erzeugt, als der Hochschulbereich aufnehmen kann und soll. Eine Lösungsmöglichkeit wird in der Aufspaltung der Abiturienten vor Abschluß der Sekundarstufe 2 in Abiturienten mit einem berufsbezogenen und Abiturienten mit einem studienbezogenen Abschluß und/oder nach dem Abschluß der Sekundarstufe 2 durch das Angebot von Ausbildungsgängen außerhalb der Hochschule gesehen.

Beiden Lösungsvarianten liegt die Vorstellung zugrunde, daß es sowohl bei den Schülern in weiterführenden Schulen wie bei den Beschäftigten einerseits ein Interesse an einer theoretischen Ausbildung in schulischen Institutionen und andererseits ein Interesse an in der beruflichen Praxis erworbenen Qualifikationen gibt, die die genannten Differenzierungsmöglichkeiten rechtfertigen würden.

Im folgenden sollen die anvisierten Lösungen und die ihnen zugrundeliegenden Vorstellungen auf die Ergebnisse der Untersuchung bezogen werden. Dabei geht es gleichzeitig um ihre immanente Durchsetzbarkeit und um ihre Auswirkungen auf allgemeine bildungspolitische Zielsetzungen wie die Verwirklichung von Chancengleichheit und die daraus abgeleiteten Ziele der Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungsgängen, der Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Bildungsgänge und der Förderung von lernschwachen Schülern.<sup>1</sup>

## **1. Die Verteilung auf die unterschiedlichen Bildungsgänge**

Nach dem 1972 erschienenen 5. Zwischenbericht der Bund-Länder-Kommission zum Bildungsgesamtplan sollen 1975 24–26 % eines Jahrgangs das Abitur machen, jedoch nur 20 % dieses Jahrgangs in die Hochschule eintreten; für 1980 beträgt die geplante Quote der Abiturienten 27–32 %, die Hochschuleingangsquote liegt bei

<sup>1</sup> Zu diesen allgemeinen Zielsetzungen vgl. Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, 1970, S. 29–39, und den „Bildungsbericht 70“, Die bildungspolitische Konzeption der Bundesregierung, Bonn, 1970, S. 9 f.

20–22 %; 1985 sollen 34–37 % eines Jahrgangs das Abitur machen und 22–24 % in die Hochschule eintreten. Die Sekundarstufe 2 kann studienbezogen oder berufsbezogen abgeschlossen werden, auch der berufsbezogene Abschluß soll jedoch den Zugang zur Hochschule ermöglichen.

Nach diesen Planungen werden 1975 4–6 % der Abiturienten Ausbildungswege außerhalb der Hochschule wählen müssen, 1980 7–12 % und 1985 12–15 %. Da die Jahrgangsstärke in den nächsten Jahren etwa bei einer Million liegen wird, müßten 1980 ca. 79 000–120 000 und 1985 ca. 120 000–150 000 Abiturienten einen Ausbildungsweg außerhalb der Hochschule gehen.

In der Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse wurde darauf hingewiesen, daß berufliche Einsatzmöglichkeiten für Abiturienten ohne Studium, die *attraktive* Bedingungen aufweisen, d. h. für Abiturienten eine echte Alternative zur Hochschule darstellen, indem sie einen andersartigen, aber gleichwertigen Ausbildungsgang und Karriereverlauf anbieten, sowohl aus Gründen der Anforderungen an die besondere Qualifikation des Abiturienten ohne Studium wie auch aus personalpolitischen Gründen nicht in großer Zahl vorhanden sind. Sonderausbildungen und Sonderlaufbahnen für Abiturienten ohne Studium, d. h. die besondere Behandlung im Vergleich zu Abgängern mit Mittlerer Reife, gibt es und wird es nur in geringem Maße geben. An der Schaffung attraktiver Möglichkeiten für nicht-studierende Abiturienten haben Beschäftigte in den geplanten Ausmaßen (ca. 120 000 pro Jahr) kein Interesse.

Die Mehrzahl dieser Qualifikationsgruppe wird von den Beschäftigten nur unter gleichen Bedingungen wie Absolventen mit Mittlerer Reife eingesetzt werden. Dies wird für die Beschäftigten allerdings nur dann möglich sein, wenn die Differenzierung innerhalb des Bildungssystems, beispielsweise in studienbezogene und berufsbezogene Abschlüsse der Sekundarstufe 2 von einer starken Selektion begleitet wird und das Angebot einer zur Hochschulausbildung *gleichwertigen* Alternative nicht mehr nötig macht.

Solange jedoch Beschäftigte nur unter den genannten unattraktiven Bedingungen an nicht-studierenden Abiturienten interessiert sind, lassen sich die geplanten Quotierungen – das haben die Entscheidungen der Abiturienten gezeigt – nur mit Zwangsmaßnahmen einhalten. Das widerspricht sowohl dem Prinzip der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Bildungsgänge wie dem der Förderung sozial benach-



teiliger Gruppen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit in die minderwertigeren berufsbezogenen Bildungsgänge abgedrängt würden.<sup>2</sup>

## 2. Curricula der Sekundarstufe 2

Die Untersuchung hat gezeigt, daß sich aus dem Interesse der Beschäftigten an Abiturienten, d. h. sowohl aus den vorhandenen und angebotenen Einsatzmöglichkeiten wie aus den expliziten Äußerungen zur gewünschten Qualifikation des Abiturienten ohne Studium, keine Hinweise auf eine Neugestaltung der Curricula der Sekundarstufe 2 ableiten lassen.

Geht man vom Interesse der Beschäftigten an Abiturienten ohne Studium aus, so besteht kein Grund, die neue Sekundarstufe 2 anders als die bisherige gymnasiale Oberstufe zu gestalten, weder was Einzelinhalte noch eine Differenzierung im Hinblick auf den weiteren Ausbildungs- und Berufsweg der Schüler betrifft.

Die Beschäftigten wollen kein speziell berufsbezogenes Abitur, wie es für sie in gewisser Weise schon das heutige Wirtschaftsabitur darstellt, sondern ein Abitur, das dem Schulabgänger Einstellungen und Verhaltensweisen vermittelt, die auch bisher schon mit den Begriffen der „Allgemeinbildung“ und der „Reife“ belegt wurden. Wenn Beschäftigte Wünsche nach zusätzlichen Fächern in der Sekundarstufe 2 bzw. der heutigen Oberstufe äußern, so geschieht das nicht in Richtung auf eine berufliche Spezialisierung. Das Interesse an wirtschaftlichen und naturwissenschaftlichen Fächern muß als Wunsch nach einer umfassenden Allgemeinbildung verstanden werden. Hier gehen die Vorstellungen der Beschäftigten durchaus in die gleiche Richtung wie die Reformüberlegungen zur gymnasialen Oberstufe, die ebenfalls eine Verminderung der einseitig philologischen zugunsten einer mehr naturwissenschaftlich-technischen und politökonomischen Orientierung befürworten, wenn auch zum Teil mit anderen Lernzielen.

Die Beschäftigten wollen, was die Lerninhalte betrifft, ein Abitur

- 2 Daß sich die Diskriminierung der beruflichen Bildung auch bei Einbeziehung berufsbezogener Bildungsgänge in eine Gesamtschule fortsetzt und berufsbezogene Bildungsgänge primär von sozial benachteiligten, eher bildungsfernen Schichten „gewählt“ werden, zeigen die Erfahrungen in Schweden. Vgl. Egon Jüttner, Schweden, Fakten, Analysen, Tendenzen des Bildungswesens, München, 1970.

als Ausgangsqualifikation für ihre betriebliche Ausbildung, das im allgemeinen auch zum Studium befähigt. Was die Verhaltensdisposition betrifft, kann ihr Interesse eher als zwiespältig gelten: einerseits wollen sie den „guten“ Abiturienten, der auch bei starker Selektion am Eingang zur Hochschule diese passieren würde, andererseits können sie den nicht-studierenden Abiturienten nur dann in der für sie interessanten Funktion der „Rekrutierungsreserve“ halten, wenn dieser nicht die Alternative einer Hochschulausbildung hat, d. h. die negative Selektion beim Eintritt in die Hochschule durch „Bewährung“ kompensieren muß. Dieser „Bewährungsdruck“, der gerade bei einem gemeinsamen Abitur aller Schüler schon in der Sekundarstufe 2 wirkt, dürfte jedoch im Interesse der Beschäftigten nicht durch eine harte Differenzierung von Bildungsgängen schon in der Sekundarstufe 2 aufgelöst werden.

Wenn es um die Qualifikation des nicht-studierenden Abiturienten geht, treffen sich bei der inneren Organisation der Sekundarstufe 2 die Interessen der Beschäftigten mit allgemeinen bildungspolitischen Zielsetzungen. Auch den bildungspolitischen Prinzipien wie Förderung und Durchlässigkeit, die der Chancengleichheit dienen sollen, würde eine Differenzierung in studien- und berufsbezogene Bildungsgänge in der Sekundarstufe 2, die unter den derzeitigen Bedingungen immer auch eine soziale Auslese bewirken würde, widersprechen.

### 3. „Praktische“ und „theoretische“ Ausbildungsgänge im Tertiärbereich des Bildungswesens

Bildungspolitische Vorstellungen zur Unterscheidung von Ausbildungsgängen gehen davon aus, daß sowohl von den Beschäftigungsmöglichkeiten wie von Interessen und Begabung der Auszubildenden her ein differenziertes Angebot an einerseits eher *theoretischen*, andererseits eher *praktischen* Ausbildungsgängen notwendig wäre.

Wenn aus den verschiedenen Gründen eine grundsätzliche Differenzierung noch nicht im Sekundarbereich erfolgen soll, verlagert sich das Differenzierungsproblem auf den tertiären Bildungsbereich.

Bezogen auf die Untersuchungsergebnisse wäre zu erörtern, ob es unter Berücksichtigung bildungspolitischer Zielsetzungen sinnvoll ist, eine Ausbildung von Abiturienten *außerhalb* der Hochschule von den *Beschäftigten* durchführen zu lassen, und ob es bildungsplane-

risch angebracht ist, Einzelmaßnahmen in dieser Richtung zum jetzigen Zeitpunkt einzuleiten.

Das Kriterium für bildungspolitische Sinnhaftigkeit wäre eine sowohl unter individuellem Verwertungsaspekt wie unter gesamtgesellschaftlichen Gesichtspunkten „gute“ Ausbildung. Kriterium für bildungsplanerische Sinnhaftigkeit ist vor allem die Beachtung des Ineinandergreifens verschiedener Maßnahmen bzw. der Auswirkungen einer Maßnahme auf deren Intentionen und die Intentionen anderer Maßnahmen.

Beschäftigter sind der Meinung, daß sie einen Typ von Arbeitskraft brauchen, den sie als „hochqualifizierten Praktiker“ beschreiben, d. h. eine Qualifikation mit einer Mischung von hoher Allgemeinbildung und betriebsbezogenem „praktischem“ Denken und Wissen.

Eine solche Qualifikation wird nach Meinung der Beschäftigter genau *nicht* in der heutigen Universitätsausbildung erzeugt.

Für die Kritik an der akademischen Ausbildung sei eine Stellungnahme zitiert, die sich in ähnlicher Form immer wieder findet: „Ein Akademiker tut sich sehr schwer, wenn er plötzlich in einen Betrieb kommt, weil er den Betrieb als ein soziales Gebilde mit seinen hierarchischen Strukturen, formellen und informellen Gruppen nur schwer durchschaut und es ihm schwerfällt, das zu praktizieren, was an der Hochschule gefordert, aber nur wenig verwirklicht wird, nämlich Teamarbeit. Dieser ganze soziale Aspekt fehlt einfach bei der schulischen Ausbildung; er läßt sich auch nicht simulieren. Das hat die Praxis der Schule voraus.“<sup>3</sup> Wenn in der universitären Ausbildung ein Praxisbezug hergestellt wird (etwa über Fallbeispiele), dann ist nach Meinung der Beschäftigter diese Praxis zu sehr vereinfacht und entspricht nicht der Komplexität der Wirklichkeit.<sup>4</sup>

Diese Kritik der „Praktiker“ an der Universitätsausbildung enthält durchaus richtige Momente: um die Variablen eines Modells auf die Realität zu übertragen, d. h. um theoretisch gelerntes Wissen für den konkreten Fall anwenden zu können, ist sicher ein stärkerer Praxisbezug, als ihn die heutige Universitätsausbildung enthält, notwendig.

Unter pädagogischen Gesichtspunkten ist jedoch durchaus nicht eindeutig, daß die Lernziele, die für den „hochqualifizierten Prakti-

3 Vgl. Protokoll der Seminartagung der Arbeitsgruppe „Berufliche Bildung für Abiturienten außerhalb der Hochschule“, a. a. O., S. 34 f.

4 Vgl. ebd., S. 33.

ker“ angestrebt werden (Teamarbeit, Kooperationsfähigkeit etc.), nur in einer praxisnahen, und das heißt für Beschäftigter immer: in einer *betrieblichen Ausbildung* vermittelt werden können.

Wenn Beschäftigter auf die Bedeutung des „*Lernens im Ernstfall*“ hinweisen, so ist dem aus pädagogischer Sicht entgegenzuhalten, daß beispielsweise „die spielende Anwendung (z. B. alternative Verhaltensweisen im Planspiel oder Rollenspiel werden erprobt) . . . Einblicke in die Konsequenzen von neuen bzw. anderen Verhaltensweisen (verschafft), die in der Praxis tatsächlich unterbleiben“<sup>5</sup>. Außerdem ist zu vermuten, daß die Übernahme echter Verantwortung durch Auszubildende in für den Betrieb wichtigen Entscheidungen (die eben erst den „Ernstfall“ ausmachen) für den Betrieb ein zu großes Risiko bedeuten würde und Auszubildende deshalb in solchen Situationen auch im Betrieb nur „spielend“ teilnehmen können.

Zu fragen wäre auch, ob schwerwiegende Folgen von Entscheidungen und mögliche Konsequenzen unterlassenen Handelns etc. nicht auch schulisch, theoretisch vermittelt werden können.

Wenn Beschäftigter meinen, daß praktische Erfahrungen im Rahmen der Ausbildung „eine kritische Reflexion der Wissenschaft unter bezug auf die praktischen Erfordernisse ermögliche“<sup>6</sup>, kann gleichermaßen behauptet werden, daß umgekehrt erst eine wissenschaftliche Ausbildung die kritische Reflexion der Praxis möglich macht. Praxis vor Theorie kann zu einer „Einengung des Problemhorizonts“ führen, „da das Verhalten und Denken von den täglich erfahrenen Problemen beherrscht wird“.<sup>7</sup>

Das Interesse der Beschäftigter an einer „praktischen“ Ausbildung von Abiturienten im Betrieb kann also nicht primär berufspädagogische Gründe haben.

Die Untersuchung hat gezeigt, daß die Beschäftigter weniger am Praxisbezug an sich als einem didaktischen Prinzip interessiert sind, sondern mit der betrieblichen Ausbildung von Abiturienten und deren weiterem Qualifizierungsprozeß in der Praxis eine Möglichkeit für den Betrieb schaffen wollen, dem einzelnen Abiturienten je nach Betriebsinteresse Lernchancen zuweisen, d. h. Richtung und Ausmaß

5 Vgl. Protokoll der Arbeitsgruppe „Berufliche Erstausbildung für Abiturienten außerhalb der Hochschule“ des Ausschusses „Berufliche Bildung“ des Deutschen Bildungsrats, vom 22. 1. 1972.

6 Ebd.

7 Ebd.

der Qualifizierung zu bestimmen, eigene Leistungskriterien zu definieren und so die Ansprüche zu steuern, und vor allem Leistung durch die Eigendefinition von Leistungskriterien zu erzeugen.

„Abiturienten sind häufig leistungsbewußter (als Akademiker), weil sie Aufstiegsmöglichkeiten nur über eine praktische Bewährung sehen“<sup>8</sup>. Über eine ausreichende Bewährung entscheidet der Betrieb je nach Nachwuchsbedarf in den Aufstiegspositionen. Um sich „bewähren“ zu können, müssen Abiturienten, die ihre berufliche Qualifikation in einer betrieblichen Ausbildung erhalten, die Leistungskriterien des Betriebs als Beurteilungsmaßstab akzeptieren, was in der Regel zu einer sehr viel stärkeren Identifikation mit betrieblichen Zielsetzungen und Normen führt, als dies bei Akademikern der Fall ist.

Hinzu kommt, daß für solche Positionen, in denen kein Spezialwissen erforderlich ist, ein Abiturient, der im Betrieb ausgebildet wurde, sowohl in der Ausbildungszeit wie im späteren Einsatz für den Betrieb sehr viel geringere Kosten verursacht als ein Akademiker.

„Trainee-Programm bedeutet: Nachholen einer Lehre in einer verkürzten Form. Welches Unternehmen ist bereit, für ein solches Programm neun Monate Gehalt à DM 2000,— zu investieren? Und das auf breiter Basis, denn es kommen ja jedes Semester Tausende von den Universitäten, die dieses Praktikum von der Wirtschaft haben wollen! Macht dagegen jemand vor dem Studium eine Lehre, so kostet das den Betrieb im Monat DM 200,—. Diese Investition mutet sich die Wirtschaft viel eher zu.“<sup>9</sup>

Mit dieser Kritik an dem auf betriebsbezogenes Denken und Handeln verengten Praxisbegriff der Beschäftigten soll nicht behauptet werden, daß Praxisbezüge in der Ausbildung generell unwichtig sind. Es soll jedoch hinterfragt werden:

— ob ein Theorie-Praxis-Verhältnis im bisherigen Sinne beibehalten werden muß, wie es einerseits das duale System der beruflichen Ausbildung, andererseits die praktische Einarbeitung *nach* einem abgeschlossenen Hochschulstudium darstellt, oder ob nicht unter pädagogischen Gesichtspunkten andere Formen des Ineinandergreifens von Theorie und Praxis überlegt werden müßten;

8 Vgl. Protokoll der Seminartagung der Arbeitsgruppe „Berufliche Erstausbildung von Abiturienten außerhalb der Hochschule“, a. a. O., S. 58.

9 Vgl. Protokoll der Seminartagung der Arbeitsgruppe „Berufliche Erstausbildung von Abiturienten außerhalb der Hochschule“, a. a. O., S. 26.

- ob der Praxisteil der Ausbildung in der Verantwortung der Beschäftigten liegen muß. Für die Lehrlingsausbildung wurde die Verantwortung der privaten Wirtschaft infolge ihres eng betriebsbezogenen Praxiskonzepts abgelehnt und eine öffentliche Verantwortung gefordert<sup>10</sup>. Es ist zu fragen, ob diese Überlegungen auch auf die Ausbildung nach Abschluß der Sekundarstufe 2 zu übertragen sind, da zunächst geklärt werden muß, bis zu welchem Alter eine öffentliche Verantwortung für Bildung wahren soll. Wenn jedoch grundsätzlich für eine längere Verweildauer im Bildungssystem, und das umfaßt auch berufliche Bildungsgänge, plädiert wird und wenn erkannt wird, daß die berufliche Erstausbildung entscheidende Weichen sowohl für die weiteren beruflichen Möglichkeiten des einzelnen wie für die Durchsetzung volkswirtschaftlicher und gesellschaftspolitischer Ziele stellt, dann kann auch für die Ausbildung im gesamten tertiären Bereich des Bildungswesens eine öffentliche Verantwortung nicht abgelehnt werden;
- ob all diese Überlegungen nur anzustellen sind für die „Restgruppe“ derjenigen, die zwar die Sekundarstufe 2 abgeschlossen haben, jedoch nicht in die Hochschule eintreten sollen, oder ob nicht Überlegungen zum Verhältnis von Theorie und Praxis, zu Inhalten und Methoden des Lernens für *alle* Lernenden wichtig sind.

Diese Fragen weisen darauf hin, daß es keine Alternative: hier praktische — dort theoretische Ausbildung gibt. Den Beschäftigten geht es bei der betrieblichen Ausbildung nicht um Theorie *oder* Praxis, sondern um die Möglichkeit der Eigenbestimmung der Lernziele, Lerninhalte und Auslesekriterien und damit um die Möglichkeit, Qualifizierungsprozesse je nach betrieblichem Bedarf zu steuern und Abstufungen innerhalb einer Qualifikationsgruppe (hier der Hochqualifizierten) vornehmen bzw. erhalten zu können.

Eine Ausbildung von Abiturienten außerhalb der Hochschule unter der Verantwortung der Beschäftigten gibt diesen ein Ausleseinstrument in die Hand, mit dem statt *Chancengleichheit* *Chancendifferenzierung* und statt *Gleichwertigkeit* *Bewertungsdifferenzierung* erzeugt wird. Unter den aufgestellten bildungspolitischen Zielsetzungen kann ein solcher Ausbildungsgang deshalb nicht als „gute“ Ausbildung bezeichnet werden.

10 Vgl. Empfehlungen der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrats zur Lehrlingsausbildung.

#### 4. Die Fragwürdigkeit punktueller Innovationen im Bildungssystem

Die Installierung eines umfassenden Ausbildungsprogramms für Abiturienten außerhalb der Hochschule ist jedoch nicht nur deshalb fragwürdig, weil durch seine Aufnahme im Beschäftigungssystem bildungspolitische Intentionen in ihr Gegenteil verkehrt würden. Das Verhalten der Beschäftigten gegenüber den nicht-studierenden Abiturienten als einer Qualifikationsgruppe am Arbeitsmarkt und im Betrieb verbieten es, isoliert an der Planung eines solchen Ausbildungsganges anzusetzen.

Die anstehenden Reformen im Gesamthochschulbereich werden massive Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation der außerhalb dieses Bereichs ausgebildeten Qualifikationsgruppen haben. „Eine veränderte Hochschulausbildung kann eine gesonderte Abiturienten-ausbildung überflüssig machen.“<sup>11</sup>

Es wäre also zu überlegen, ob nicht zunächst auf isolierte bildungspolitische Überlegungen und Aktivitäten für nicht-studierende Abiturienten zugunsten einer umfassenden kritisch-praxisorientierten Hochschulreform verzichtet werden sollte.

Ein Ausbildungsgang für Abiturienten außerhalb der Hochschule, der *vor* einer umfassenden Reform des gesamten tertiären Bildungsbereichs installiert würde, würde der Bildungspolitik zudem gesellschaftspolitische Gestaltungsmöglichkeiten nehmen.

In den vorangegangenen Überlegungen wurde darauf hingewiesen, daß die Installierung eines Ausbildungsgangs für Abiturienten außerhalb der Hochschule zu einem Zeitpunkt, da die Absorption der Hochqualifizierten insgesamt zum entscheidenden Problem der Sicherung bestehender Privilegien einzelner Beschäftigungsgruppen (wie der Akademiker) sowie einer hierarchischen Beschäftigungsstruktur geworden ist, den Beschäftigten ein Instrument zur Erhaltung dieser hierarchischen Strukturen liefern würde.<sup>12</sup>

Nun ist zwar richtig, daß Bildungspolitik nicht unabhängig von den Interessen und Wünschen der Beschäftigten ist, daß bildungspoli-

11 Aussage eines Ausbilders in einem Industriebetrieb, zitiert nach dem Protokoll der Seminartagung der Arbeitsgruppe „Berufliche Erstausbildung für Abiturienten außerhalb der Hochschule“, a. a. O., S. 33.

12 Was gleichzeitig eine Verfestigung der Diskriminierung der beruflichen Bildung bedeuten würde und damit Versuchen entgegenliefe, diese Diskriminierung aufzuheben.

tische Ziele erst durch die Aufnahme ihrer „Produkte“ in anderen gesellschaftlichen Bereichen, speziell dem Beschäftigungssystem, realisiert werden.

Andererseits zeigen jedoch auch die Ergebnisse dieser Untersuchung, daß die Abhängigkeit bildungspolitischer Ziele von ihrer Aufnahme im Beschäftigungssystem nicht bedeutet, daß es einen langfristig fixierten Bedarf an bestimmten Qualifikationen von seiten des Beschäftigungssystems gäbe, dem der Output des Bildungssystems anzupassen wäre. Der „Bedarf“ des Beschäftigungssystems an Qualifikationen ist Ergebnis und Teil der komplexen interdependenten Beziehungen zwischen technisch-organisatorischen Veränderungen, der Arbeitsorganisation, dem Personalbesatz zu einem bestimmten Zeitpunkt, dem Angebot an Qualifikationen am Arbeitsmarkt und der Organisation und den Inhalten des Bildungssystems. Das heißt also, daß Beschäftigter – unter gewissen Grundprinzipien und zeitweilig starren Bedingungen – auf das Angebot an Qualifikationen aus dem Bildungssystem *reagieren*, um es zur Durchsetzung ihrer Ziele optimal nutzen zu können. Starre, langfristige Bedarfsforderungen würden die Beschäftigter binden und in ihrer Handlungsfähigkeit einkengen.

Infolge dieser Wechselbeziehung erhält die Bildungspolitik jedoch auch die Chance – und wenn sie ihre Zielsetzungen ernst nimmt, die Verpflichtung –, auf das Beschäftigungssystem einzuwirken, d. h. mit bildungsplanerischen Maßnahmen wünschbare Verhältnisse im Beschäftigungssystem herzustellen. Das ist nur dann möglich, wenn sich die Bildungspolitik weder durch vordergründige Warnungen wie der vor einem „akademischen Proletariat“ noch durch eigene isolierte Maßnahmen unter Zugzwang setzen läßt, ohne daß zuvor Überlegungen zur Wünschbarkeit der Verhältnisse im Beschäftigungssystem angestellt würden.

Die Durchführung eines Ausbildungsprogramms für Abiturienten außerhalb der Hochschule *vor* der Einleitung umfassender Reformen im gesamten tertiären Bildungsbereich würde sowohl den Reformdruck im Bildungssystem wie auch die Einflußmöglichkeiten eines Bildungssystems auf Arbeitsorganisation und Personalstruktur des Beschäftigungssystems mindern.



## Anhang



## I. Tabellen

Hinweis zur Materialgrundlage:

Den Tabellen ohne ausdrückliche Quellenangabe liegen die Ergebnisse zweier Befragungen zugrunde, die vom ISF im Jahr 1971 durchgeführt wurden:

- Befragung von Abiturienten am Ende ihrer Gymnasialzeit; daraus resultieren die Informationen über die Befragungsgruppen „Abiturienten mit Studienabsicht“ und „Abiturienten ohne (unmittelbare) Studienabsicht“ (vgl. auch Tabelle A/1, Fußnoten 2 und 3)
- Befragung von Abiturienten, die nach ihrer Reifeprüfung eine Ausbildung außerhalb der Hochschule wählten; daraus resultieren die Informationen über die Befragungsgruppe „Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung“.

Tabelle A/1: Die Ausbildungspläne von Abiturienten für die Zeit unmittelbar nach der Reifeprüfung

Frage: Was sind Ihre Pläne – einmal abgesehen von der Wehrpflicht?

Ausbildungsplan	Befragungsgruppe	Abiturienten an Gymnasien <sup>1)</sup>	
		absolut	%
a) Ich möchte nach dem Abitur an einer Hochschule (Universität, TH) studieren		1920	77
b) Ich möchte erst das für mein Studium notwendige Praktikum machen und dann studieren		187	8
			} 85 <sup>2)</sup>
c) Ich möchte nach dem Abitur einen anderen Ausbildungsgang einschlagen (z. B. Lehre, Fachschule, Vorbereitungsdienst)		116	5
d) Ich möchte nach dem Abitur direkt einen Beruf ergreifen		66	3
			} 8 <sup>3)</sup>
e) Ich bin noch unentschieden		182	7
<b>Insgesamt</b>		<b>2471</b>	<b>100</b>

- 1) Zur Zusammensetzung der Befragungspopulation vergleiche Ausführungen S. A 2 f.
- 2) Abiturienten, die unter die Kategorien a) und b) fallen, werden in den weiteren Tabellen als Befragungsgruppe „Abiturienten mit Studienabsicht“ geführt.
- 3) Abiturienten, die unter die Kategorien c) und d) fallen, werden in den weiteren Tabellen als Befragungsgruppe „Abiturienten ohne (unmittelbare) Studienabsicht“ geführt.

Tabelle A/2: Verteilung der Ausbildungspläne von Abiturienten des Schuljahrgangs 1970/71 nach besuchtem Schultyp<sup>1)</sup>

Schultyp	Abiturienten- gruppe	mit Studien- absicht % <sup>2)</sup>	Unent- schlossene % <sup>2)</sup>	ohne Studien- absicht % <sup>2)</sup>	Insgesamt absolut	% <sup>3)</sup>
a)	Altsprachliches/Humanistisches Gymnasium	92,7	4,7	2,6	8128	9,3
b)	Neusprachliches Gymnasium	87,1	7,0	5,9	34589	39,7
c)	Mathematisch-naturwissen- schaftliches Gymnasium	87,7	7,4	4,9	26047	29,9
d)	Sozialwissenschaftl./sozialkund- liches Gymnasium	86,0	7,3	6,7	1449	1,7
e)	Wirtschaftswissenschaftliches Gymnasium	77,1	12,3	10,6	4908	5,5
f)	Musisches/Erziehungswissen- schaftliches Gymnasium	88,4	6,3	5,3	1690	1,9
g)	Gymnasium für Frauenbildung/ Hauswirtschaftsgymnasium	85,6	5,6	8,8	2922	3,3
h)	Technisches Gymnasium (Techni- sche Oberschule, Berufsoberschule)	85,6	8,3	6,1	1053	1,2
i)	Integrierte Gesamtschule einschl. Freie Waldorfschule	84,7	11,5	3,8	313	0,4
j)	Sonstige	87,1	7,4	5,5	6246	7,1
Insgesamt		87,2	7,2	5,6	87345	100,0

1) Quelle: Schwarz, K., Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Die Studienabsichten der Abiturienten des Schuljahres 1970/1971; in: WiSta 10/1971.

2) in Prozent der Abiturienten des jeweiligen Schultyps.

3) in Prozent aller befragten Abiturienten.

Tabelle A/3: Verteilung der Ausbildungspläne von Abiturienten des Schuljahrgangs 1971/72 nach besuchtem Schultyp<sup>1)</sup>

Schultyp	Abiturienten- gruppe	mit Studien- absicht % <sup>2)</sup>	Unent- schlossene % <sup>2)</sup>	ohne Studien- absicht % <sup>2)</sup>	Insgesamt absolut	% <sup>3)</sup>
a)	Altsprachliches/Humanistisches Gymnasium	93,3	4,5	2,5	8413	8,5
b)	Neusprachliches Gymnasium	88,9	6,3	4,8	37924	38,3
c)	Mathematisch-naturwissenschaft- liches Gymnasium	88,9	6,9	4,2	28716	29,0
d)	Sozialwissenschaftl./sozialkund- liches Gymnasium	88,3	5,1	6,5	1674	1,7
e)	Wirtschaftswissenschaftliches Gymnasium	82,4	8,8	8,7	2370	2,4
f)	Musisches/Erziehungswissen- schaftliches Gymnasium	93,7	3,8	2,5	1345	1,3
g)	Gymnasium für Frauenbildung/ Hauswirtschaftsgymnasium	87,6	5,5	6,9	3561	3,6
h)	Technisches Gymnasium (Techni- sche Oberschule, Berufsoberschule)	79,5	12,7	7,7	5072	5,1
i)	Integrierte Gesamtschule einschl. Freie Waldorfschule	86,4	10,5	3,1	493	0,5
j)	Sonstige	88,9	7,1	4,0	9526	9,6
Insgesamt		89,1	6,6	4,6	99094	100,0

1) Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Studien- und Berufswünsche (Abiturienten); in: Bevölkerung und Kultur, Reihe 10, Bildungswesen, IV Sonderbeiträge aus dem Schul- und Fortbildungsbereich, 1972.

2) In Prozent der Abiturienten aus dem Schul- und Fortbildungsbereich, 1972.

3) In Prozent aller befragten Abiturienten.

Tabelle A/4a: Verteilung der Ausbildungspläne von Abiturienten nach besuchtem Schultyp und Geschlecht <sup>1)</sup>

Schultyp	Abiturientengruppe/ Geschlecht	mit Studienabsicht		Unentschlossene		ohne Studienabsicht		insgesamt	
		w	m	w	m	w	m	w	m
		%		%		%		%	
a)	Altsprachliches/Humanistisches Gymnasium	91,4	93,0	3,8	4,8	4,8	2,2	3,1	13,5
b)	Neusprachliches Gymnasium	86,5	87,8	6,2	8,0	7,3	4,2	52,6	31,0
c)	Mathematisch-naturwissenschaft- liches Gymnasium	84,5	88,7	7,2	7,5	8,3	3,8	17,6	38,1
d)	Sozialwissenschaftliches/sozial- kundliches Gymnasium	86,1	85,0	6,8	10,6	7,1	4,4	3,6	0,4
e)	Wirtschaftswissenschaftliches Gymnasium	76,6	77,4	10,9	13,0	12,5	9,6	4,7	6,0
f)	Musisches/Erziehungswissen- schaftliches Gymnasium	88,8	87,8	5,1	8,0	6,1	4,2	2,9	1,4
g)	Gymnasium für Frauenbildung/ Hauswirtschaftsgymnasium	85,6	82,6	5,6	8,7	8,8	8,7	8,2	0,1
h)	Technisches Gymnasium (Techn. Oberschule, Berufsoberschule)	81,8	87,1	9,3	8,0	8,9	4,9	0,7	1,5
i)	Integrierte Gesamtschule einschl. Freie Waldorfschule	79,2	88,8	14,1	9,5	6,7	1,7	0,4	0,3
j)	Sonstige	86,9	87,2	5,8	8,3	7,3	4,5	6,2	7,7
Insgesamt		85,7	88,1	6,5	7,7	7,7	4,1	100,0 <sup>4)</sup>	100,0 <sup>5)</sup>

1) Quelle: Schwarz, K., Statist. Bundesamt Wiesbaden, Die Studienabsichten der Abiturienten des Schuljahres 1970/71; in: WiSta 10/1971.

2) In Prozent aller weiblichen bzw. männlichen Abiturienten des jeweiligen Schultyps.

3) In Prozent aller befragten weiblichen bzw. männlichen Abiturienten.

4) Absolute Anzahl: 34921.

5) Absolute Anzahl: 52428.

Tabelle A/4b: Verteilung der Ausbildungspläne von Abiturienten nach besuchtem Schultyp und Geschlecht<sup>1)</sup>

Schultyp	Abiturientengruppe/ Geschlecht	mit Studienabsicht				Unentschlossene				ohne (unmittelbare) Studienabsicht				insgesamt			
		w	m	zus.	% <sup>2)</sup>	w	m	zus.	% <sup>2)</sup>	w	m	zus.	% <sup>2)</sup>	w	m	zus.	% <sup>3)</sup>
Altpragliches/Humanistisches Gymnasium		92	94	93		4	2	3		4	4	4		5	16	11	
Neupragliches Gymnasium		84	88	85		6	8	7		10	4	8		41	23	30	
Mathematisch-naturwissenschaft- liches Gymnasium		84	91	89		7	4	5		9	5	6		16	29	23	
Sozialwissenschaftl./sozialkund- liches/wirtschaftswissenschaftliches Gymnasium		80	78	79		9	12	10		11	10	11		23	22	22	
Musisches/Erziehungswissenschaft- liches Gymnasium		82	84	83		7	10	8		11	6	9		3	1	2	
Sonstiges		85	89	87		7	7	7		8	4	6		13	10	11	
Insgesamt		84	87	85		7	7	7		9	6	8		100	100	100	

1) Quelle: ISF-Abiturientenbefragung 1971.

2) In Prozent der weiblichen bzw. männlichen bzw. aller Abiturienten des jeweiligen Schultyps.

3) In Prozent der befragten weiblichen bzw. männlichen bzw. aller befragten Abiturienten.



Tabelle A/5: Verteilung der Ausbildungspläne von Abiturienten nach Land ihres Wohnsitzes <sup>1)</sup>

Land des Wohnsitzes	Abiturientengruppe	mit Studienabsicht % <sup>2)</sup>	Unentschlossene % <sup>2)</sup>	ohne Studienabsicht % <sup>2)</sup>	Insgesamt absolut	% <sup>3)</sup>
Schleswig-Holstein		83,0	8,8	8,2	3520	4,0
Hamburg		87,7	6,0	6,3	2040	2,3
Niedersachsen		87,3	6,2	6,5	10222	11,8
Bremen		82,2	10,6	7,2	1433	1,6
Nordrhein-Westfalen		88,5	6,2	5,3	24543	28,1
Hessen		85,4	8,0	6,6	9099	10,4
Rheinland-Pfalz		85,8	8,3	5,9	6578	7,5
Baden-Württemberg		85,3	8,8	5,9	15382	17,6
Bayern		90,6	6,2	3,2	12471	14,3
Saarland		86,6	7,9	5,5	1996	2,3
Bundesgebiet (ohne West-Berlin)		87,2	7,2	5,6	87349	100,0

1) Quelle: Schwarz, K., Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Die Studienabsichten der Abiturienten des Schuljahres 1970/71; in: WiSta 10/1971.

2) In Prozent der Abiturienten des jeweiligen Bundeslandes.

3) In Prozent aller befragten Abiturienten.

**Tabelle A/6: Verteilung der Berufswünsche von Abiturienten ohne Studienabsicht nach ausgewählten Berufen und Geschlecht <sup>1)</sup>**

Berufswunsch	Abiturientengruppe	Abiturienten an Gymnasien					
		insgesamt		männlich		weiblich	
		absolut	% <sup>2)</sup>	% <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>	% <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>
a) Technische(r) Assistent(in) (Chemisch-techn., Mathemat.- techn., Ingenieur-Assistent)		311	6,4	2,4	17	9,6	83
b) Großhandels-, Außenhandels- kaufmann		96	2,0	2,3	51	1,7	49
c) Bankkaufmann		245	5,1	6,6	58	3,9	42
d) Industriekaufmann, Fremd- sprachenkorrespondent(in)		411	8,5	6,4	34	10,1	66
e) Datenverarbeitungskaufmann, Programmierer, Systemanaly- tiker		111	2,3	2,2	43	2,3	57
f) Luftverkehrs-, Reisekaufmann		161	3,3	3,1	42	3,5	58
g) Öffentlicher Dienst		1299	26,9	25,5	42	28,0	58
h) Bundeswehr, Polizei		505	10,4	22,1	94	1,2	6
i) Pilot, Seeoffizier		264	5,5	11,0	89	1,1	11
j) Steuerberater		69	1,4	1,0	30	1,8	70
k) Journalist, Dolmetscher, Bibliothekar		225	4,7	1,8	17	6,9	83
l) Tontechniker, Graphiker		152	3,1	2,9	41	3,3	59
m) Krankenschwester, Medizin.- techn., Pharmazeutisch-techn. Assistent(in)		307	6,3	0,2	1	11,3	99
n) Sozialpädagoge		155	3,2	1,5	21	4,6	79
o) Hotelkaufmann, Stewardess		93	1,9	0,7	16	2,9	84
p) Sonstige		85	1,8	1,8	46	1,7	54
q) Ohne Angabe		348	7,2	8,5	53	6,1	47
Insgesamt		4837	100,0	100,0	44	100,0	56

- 1) Quelle: Stat. Bundesamt Wiesbaden, Berufswünsche der Abiturienten ohne Studienabsicht, Schuljahrgang 1970/71; in: WiSta 5/1972.
- 2) In Prozent aller Befragten der jeweiligen Abiturientengruppe.
- 3) In Prozent der Abiturienten der jeweiligen Berufswunschgruppe.

Tabelle A/7: Hochschulabsichten von nichtstudierenden Abiturienten für die Zeit nach der beruflichen Erstausbildung (Lehre, Vorbereitungsdienst etc.)<sup>1)</sup>

Frage: Haben Sie vor, eventuell später einmal noch an einer Hochschule zu studieren?

Befragungs- gruppe Entschei- dungs- ergebnis	Abiturienten ohne (unmittelbare) Stu- dienabsicht antwor- teten zum Zeitpunkt der Reifeprüfung fol- gendermaßen: %	Abiturienten in nichtuniversitärer <sup>2)</sup> Ausbildung äußerten sich hierzu wie folgt:			
		Abiturienten in ihrer Ge- samtheit %	darunter die Angehörigen des öffentl. Dienstes %	darunter die in der Privat- wirtschaft Be- schäftigten %	darunter die Teilnehmer einer Journalistenschule %
a) Ich habe nicht vor, später noch zu studieren	56	35	41	18	20
b) Ich weiß noch nicht, ob ich noch studieren werde	19	26	24	28	30
c) Ich habe eventuell vor, noch zu studieren	17	26	25	24	30
d) Ich habe fest vor, noch zu studieren	8	13	10	30	20
Insgesamt	100	100	100	100	100

1) Von Tabelle A/7 bis einschließlich Tabelle A/32 sind alleinige Quellen die Abiturientenbefragungen des ISF 1971.

2) Zur Zusammensetzung der Befragungspopulation vergleiche Ausführungen S. 27 ff.

Tabelle A/8: „Härte“ der Studienorientiertheit von Abiturienten

Tabelle A/8a:

Frage: Unabhängig davon, ob in Ihrem Fach tatsächlich Numerus clausus besteht, soll einmal angenommen werden, Sie könnten wegen des Numerus clausus erst ein Jahr später studieren, was würden Sie dann tun?

Reaktion	Befragungs- gruppe	Von Abiturienten mit Studien- absicht glaubten folgender- maßen zu handeln: %
a)	Das Jahr warten und etwas anderes tun	70
b)	Anderes Studienfach wählen	26
c)	Andere Ausbildung wählen	3
d)	Ohne weitere Ausbildung in den Beruf gehen	1
Insgesamt		100

Tabelle A/8b:

Frage: Angenommen, in Ihrem Fach besteht in der Bundes-  
republik totaler Numerus clausus und Sie könnten  
deshalb hier nicht studieren, was würden Sie tun?

Reaktion	Befragungs- gruppe	Von Abiturienten mit Studien- absicht glaubten folgender- maßen zu handeln: %
a)	An eine Universität im Aus- land gehen	39
b)	Anderes Studienfach wählen	31
c)	Andere Ausbildung wählen	28
d)	Ohne weitere Ausbildung in den Beruf gehen	2
Insgesamt		100

**Tabelle A/9: Finalität bzw. Offenheit der Fachrichtungs- und/oder Berufsent-scheidung von Abiturienten**

Antwort- möglichkeiten \ Befragungsgruppe	Von Abiturienten mit Studien- absicht äußerten: %
Für mich steht der Beruf, den ich ein- mal später ergreifen möchte, eindeutig fest. Daraus hat sich auch meine Studien- wahl ergeben.	52
Fest steht für mich nur, welches Fach ich studieren will, was ich dann später damit beruflich machen werde, weiß ich noch nicht ganz genau	28
Ich werde zunächst ein bestimmtes Fach studieren, es kann also sein, daß ich später etwas anderes studieren werde	7
Ich bin zwar entschlossen zu studieren, weiß aber noch nicht ganz genau, welches Fach	13
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>

Tabelle A/10: Die Begründung von Abiturienten für die Aufnahme ihres Studiums

Grund	Befragungsgruppe	Von Abiturienten mit Studienabsicht nannten als Grund: %
a)	Begabung, Neigung, besonderes Interesse am Fachgebiet	24
b)	Allgemeiner Bildungswert des Studiums (Studium als Voraussetzung für persönliche Entfaltung, für Gewinnung von Weitblick etc.	15
c)	Prestigewert des Studiums	8
d)	Qualität der Ausbildung	11
e)	Schönes Studentenleben	4
f)	Aufschub der Berufsentscheidung/ des Berufseintritts	4
g)	Basis zur Weiterbildung	6
h)	Berufliche Verwertbarkeit (Verdienstmöglichkeiten, Aufstiegschancen, Zukunftsaussichten)	43
i)	Vielseitigkeit der Tätigkeitsmöglichkeiten	7
j)	Familieneinfluß, Familientradition	5
k)	Beratung anderer (Freunde, Lehrer, Berufsberatung)	4
l)	Sonstiges	35
Insgesamt		164 (Mehrfachnennungen)

Tabelle A/11: Die Begründung von Abiturienten für die Wahl ihres Ausbildungswegs außerhalb der Hochschule

Grund	Befragungsgruppe	Von Abiturienten ohne (unmittelbare) Studienabsicht nannten als Grund:	
			%
a)	Gewählter Beruf erfordert kein Studium	18	
b)	Interesse an praktischem Beruf	6	
c)	Wunsch nach Selbständigkeit bzw. finanzieller Unabhängigkeit	37	
d)	Finanzielle Probleme (Zwang zu raschem Eigenverdienst, zu hohe Studienkosten)	26	
e)	Numerus clausus	6	
f)	Zu lange Studiendauer	21	
g)	Höhereinschätzung des (zum Studium) alternativen Ausbildungsgangs	7	
h)	Zweifelhafter Wert des Studiums	9	
i)	Lernüberdruß	13	
j)	Zweifel am eigenen Studiumserfolg (Prüfungsangst, Überforderungsgefahr)	4	
k)	Familieneinfluß, Familientradition	9	
l)	Sonstiges	25	
Insgesamt		175	
		(Mehrfachnennungen)	

Tabelle A/12: Die Gründe von Abiturienten, nicht zu studieren, in ihrer unterschiedlichen Wichtigkeit <sup>1)</sup>

Grund	Befragungsgruppe Gewichtung	Für Abiturienten ohne (unmittelbare) Studienabsicht war		
		sehr wichtig %	wichtig %	unwichtig %
a) Ich möchte möglichst bald unabhängig sein		37	39	24
b) Ich möchte möglichst bald in den Beruf und praktisch arbeiten		33	35	32
c) Mir dauert das Studium zu lange		29	38	33
d) Ich muß möglichst bald meinen Lebensunterhalt selbst verdienen		30	29	41
e) Ich verspreche mir von anderen Ausbildungsgängen mehr als vom Studium		20	35	45
f) Ich habe bereits eine Stelle in Aussicht, für die kein Studium erforderlich ist		31	22	47
g) Ich kann mein Studium nicht finanzieren		21	23	56
h) Ich kann wegen des Numerus clausus nicht das Fach studieren, das mich interessiert		25	14	61
i) Ich habe jetzt zunächst einmal vom Lernen die Nase voll		12	26	62
j) Ich verspreche mir vom Studium nicht sehr viel		11	27	62

- 1) Ordnung der Gründe nach absteigender Wichtigkeit (indiziert durch abnehmenden Anteil der Antworten in den Rubriken „sehr wichtig“ und „wichtig“)



Tabelle A/13: Die Begründung von Abiturienten für ihre Berufswahl

Grund	Befragungsgruppe	Von Abiturienten mit Studienabsicht nannten		Von Abiturienten ohne (unmittelbare) Studienabsicht nannten		Von Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung nannten	
		%		%		%	
a)	Generelles Interesse, Neigung	59		58		34	
b)	Allgemeine Berufsinhalte (insbesondere die Hoffnung auf Verwirklichung idealistischer Ziele, oder die Möglichkeit, mit Menschen/Kindern umgehen zu können)						
c)	Eignung, Begabung	48		25		14	
d)	Qualität der Ausbildung	20		17		9	
e)	Finanzierung der Ausbildung	2		8		22	
f)	Möglichkeit/Basis zur Weiterbildung	–		16		43	
g)	Verdiensthöhe, finanzielle Vorteile, Aufstiegsaussichten	2		10		4	
h)	Sicherheit (geringes Existenzrisiko, gesicherte Altersversorgung)	26		16		14	
i)	Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Urlaub, Freizeit	10		12		24	
j)	Vielseitigkeit, Abwechslung (auch Auslandsaufenthalt)	13		10		3	
k)	Selbständigkeit, Eigeninitiative	11		15		15	
l)	Familientradition, Wunsch der Eltern	10		8		30	
m)	Beratung anderer (Lehrer, Freunde, Berufsberatung)	4		9		5	
n)	Sonstiges	2		4		7	
		13		19		12	
Insgesamt		214		227	(Mehrfachnennungen)	236	

Tabelle A/14: Stellungnahme von nicht-studierenden Abiturienten zu ihrer persönlichen Entscheidung gegen eine Hochschulausbildung

Stellungnahme	Befragungsgruppe		Von Abiturienten ohne (unmittelbare) Studienabsicht stellen für sich zum Zeitpunkt der Reifeprüfung fest -		Von Abiturienten in nicht- universitärer Ausbildung stellen für sich fest:
	in ihrer Gesamtheit		darunter die Gruppe mit festen langfristigen Hochschulplänen	darunter die Gruppe ohne langfristige Hochschulpläne	
	%		%	%	%
An sich bedauere ich sehr, daß ich nicht studieren werde/nicht studiere	17		25	13	29
An sich hätte ich gerne studiert, aber so ist es mir auch recht	45		75	38	52
Ich bin froh, daß ich nicht studieren werde/nicht studiere	38		0	49	19
Insgesamt	100		100	100	100

Tabelle A/15: Das Hochschulstudium im Urteil der Abiturienten  
Frage: Für wie zutreffend halten Sie folgende Feststellungen?

Feststellung	Befragungsgruppe/ Gewichtung	Von Abiturienten mit Studienabsicht meinen:			Von Abiturienten ohne (unmittelbare Studienabsicht meinen:			Von Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung meinen:		
		sehr zutreffend	einge- schränkt zutreffend	nicht zutreffend	sehr zutreffend	einge- schränkt zutreffend	nicht zutreffend	sehr zutreffend	einge- schränkt zutreffend	nicht zutreffend
		%	%	%	%	%	%	%	%	%
a) Das Hochschulstudium vermittelt Ansehen		25	61	14	28	59	13	34	49	7
b) Beim Hochschulstudium ist man nicht so eindeutig von vornherein auf einen spezifischen Beruf festgelegt		25	60	15	20	56	24	27	60	13
c) Die Titel/Diplome des Hochschulabschlusses sind für eine berufliche Karriere Voraussetzung		25	56	19	16	49	35	35	57	8
d) Nur auf der Hochschule bekommt man den nötigen Überblick		12	47	41	4	29	67	4	33	63
e) Auf der Hochschule bekommt man Kontakte, die für das berufliche Fortkommen wichtig sind		11	56	33	7	46	47	9	61	30
f) Nur die Hochschule vermittelt eine abgerundete Allgemeinbildung		12	45	44	4	28	68	4	33	63

Tabelle A/16a: Die Bedeutung verschiedener Elemente der Studiensituation für die Ausbildungsentscheidung von Abiturienten

Frage: Die folgenden Sätze beziehen sich auf die Situation während der Studienzeit.

Wie wichtig waren diese Vor- und Nachteile bei Ihren Überlegungen für oder wider das Studium?

Beurteilungs- aspekt	Befragungsgruppe/ Gewichtung	Für Abiturienten mit Studienabsicht war				Für Abiturienten ohne (un- mittelbare) Studienabsicht war				Für Abiturienten in nicht-uni- versitärer Ausbildung war			
		sehr wichtig %	wich- tig %	un- wichtig %		sehr wichtig %	wich- tig %	un- wichtig %		sehr wichtig %	wich- tig %	un- wichtig %	
a)	Man kann sich seine Zeit selbst ein- teilen	37	44	19		26	40	34		31	42	27	
b)	Man ist gezwungen, Dinge zu lernen, die einen nicht interessieren	8	26	66		22	34	44		9	30	61	
c)	Man hat verhältnismäßig viel freie Zeit	18	44	38		17	39	44		15	42	43	
d)	Man steht sich finanziell noch nicht so gut	16	28	56		39	36	25		45	30	25	
e)	Man wird nicht für vollkommenen, solange man lernt	4	9	87		13	15	72		3	10	87	
f)	Man kann viel mit Gleichgesinnten zusammen sein	31	49	20		16	53	31		16	46	38	
g)	Jahrelang nur lernen ist unbefrie- digend	5	18	77		20	34	46		14	23	63	
h)	Man weiß nie, wann man genug getan hat	6	24	70		10	30	60		15	38	47	
i)	Man ist noch unbelastet von vielen Verpflichtungen	12	36	52		10	33	57		8	35	57	
j)	Man hat noch keine wirtschaft- lichen Sorgen	10	32	58		10	34	56		9	26	55	
k)	Die vielen Prüfungen bedeuten eine nervliche Belastung	20	38	42		37	36	27		10	46	44	
l)	Die äußeren Studienbedingungen sind schlecht (überfüllte Hörsäle etc.)	31	36	33		43	34	23		46	34	20	

Tabelle A/16b: Rangfolge der einzelnen Beurteilungsaspekte der Studiensituation 1)

Rang	Bei Abiturienten mit Studienabsicht	Bei Abiturienten ohne (unmittelbare) Studienabsicht	Bei Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung
1.	a) Man kann sich seine Zeit selbst einteilen	l) Die äußeren Studienbedingungen sind schlecht (überfüllte Hörsäle etc.)	l) Die äußeren Studienbedingungen sind schlecht (überfüllte Hörsäle etc.)
2.	f) Man kann viel mit Gleichgesinnten zusammen sein	d) Man steht sich finanziell noch nicht so gut	d) Man steht sich finanziell noch nicht so gut
3.	l) Die äußeren Studienbedingungen sind schlecht (überfüllte Hörsäle etc.)	k) Die vielen Prüfungen bedeuten eine nervliche Belastung	a) Man kann sich seine Zeit selbst einteilen
4.	c) Man hat verhältnismäßig viel freie Zeit	f) Man kann viel mit Gleichgesinnten zusammen sein	f) Man kann viel mit Gleichgesinnten zusammen sein
5.	k) Die vielen Prüfungen bedeuten eine nervliche Belastung	a) Man kann sich seine Zeit selbst einteilen	c) Man hat verhältnismäßig viel freie Zeit
6.	i) Man ist noch unbelastet von vielen Verpflichtungen	b) Man ist gezwungen, Dinge zu lernen, die einen nicht interessieren	k) Die vielen Prüfungen bedeuten eine nervliche Belastung
7.	d) Man steht sich finanziell noch nicht so gut	c) Man hat verhältnismäßig viel freie Zeit	h) Man weiß nie, wann man genug getan hat
8.	j) Man hat noch keine wirtschaftlichen Sorgen	g) Jahrelang nur lernen ist unbefriedigend	j) Man hat noch keine wirtschaftlichen Sorgen
9.	b) Man ist gezwungen, Dinge zu lernen, die einen nicht interessieren	j) Man hat noch keine wirtschaftlichen Sorgen	i) Man ist noch unbelastet von vielen Verpflichtungen
10.	h) Man weiß nie, wenn man genug getan hat	i) Man ist noch unbelastet von vielen Verpflichtungen	b) Man ist gezwungen, Dinge zu lernen, die einen nicht interessieren
11.	g) Jahrelang nur lernen ist unbefriedigend	h) Man weiß nie, wann man genug getan hat	g) Jahrelang nur lernen ist unbefriedigend
12.	e) Man wird nicht für voll genommen, solange man lernt	e) Man wird nicht für voll genommen, solange man lernt	e) Man wird nicht für voll genommen, solange man lernt

1) Ordnung der Beurteilungsaspekte der Studiensituation nach absteigender Wichtigkeit (indiziert durch abnehmenden Anteil der Antworten in den Rubriken „sehr wichtig“ und „wichtig“ gemäß Tabelle 16/a).

Tabelle A/17: Eigenwert der Ausbildungsphase

Tabelle A/17a:

Frage: Was trifft für Sie eher zu?

Stellungnahme \ Befragungsgruppe	Von Abiturienten mit Studienabsicht nannten	Von Abiturienten ohne (unmittelbare) Studienabsicht nannten
	%	%
Ich möchte mir bei einer Ausbildung Zeit lassen, auch wenn sich dadurch mein Eintritt ins Berufsleben verzögert	41	26
Ich möchte meine Ausbildung so schnell wie möglich hinter mich bringen, um bald ins Berufsleben zu kommen	59	74
Insgesamt	100	100

Tabelle A/17b:

Frage: Welche der beiden folgenden Aussagen gilt für Sie?

Stellungnahme \ Befragungsgruppe	Von Abiturienten mit Studienabsicht meinten
	%
Ich würde auf alle Fälle studieren, auch wenn es nicht unbedingt Voraussetzung für meinen Beruf wäre	34
Ich studiere vor allem, weil das Studium Voraussetzung für meinen Beruf ist, sonst würde ich nicht studieren	66
Insgesamt	100

Tabelle A/18: Die Beurteilung des Abiturs als eigenständiges Bildungsziel

Tabelle A/18a:

Frage: Sollte jemand, dessen späterer Beruf oder dessen angestrebte Berufsausbildung das Abitur nicht erfordern, das Abitur dennoch machen oder lieber schon früher in eine Berufsausbildung eintreten?

Antwort- möglichkeit \ Befragungs- gruppe	Von Abiturienten mit Studienab- sicht meinten	Von Abiturienten ohne (unmittel- bare) Studienab- sicht meinten	Von Abiturienten in nicht-universi- tärer Ausbildung meinten
	%	%	%
Abitur machen	69	72	67
in Beruf eintreten	31	28	33
insgesamt	100	100	100

Tabelle A/18b:

Frage: Halten Sie das Abitur für ein erstrebenswertes Bildungsziel im Leben, unabhängig vom Beruf, den man ausübt?

Von Abiturienten in nicht- universitärer Ausbildung meinten %	Befragungsgruppe \ Antwortmöglichkeit
79	Abitur ist ein von der Berufswahl autono- mes Bildungsziel
21	Abitur ist kein von der Berufswahl autonomes Bildungsziel
100	Insgesamt

**Tabelle A/19: Einschätzung der prinzipiellen beruflichen Verwertbarkeit bzw. des Eigenwerts eines Hochschulstudiums**

**Tabelle A/19a:**

**Frage:** Nehmen wir einmal an, man könnte die Position oder den Beruf, den man anstrebt, auch ohne ein Hochschulstudium erreichen, sollte man dann nach Möglichkeit trotzdem studieren oder nicht?

Ant- wort- möglichkeit	Befragungs- gruppe	Von Abiturienten mit Studienabsicht meinten %	von Abiturienten ohne (unmit- telbare) Studienabsicht mein- ten %
Trotzdem studieren		67	32
Nicht studieren		33	68
Insgesamt		100	100

**Tabelle A/19b:**

**Frage:** Einmal angenommen, Sie bekämen nach dem Abitur eine interessante Stelle angeboten, in der Sie gute Aufstiegsmöglichkeiten hätten und auch gut verdienen würden. Würden Sie dann studieren oder auf das Studium verzichten und diese Stelle antreten?

Ant- wort- möglichkeit	Befragungs- gruppe	Von Abiturienten mit Studien- absicht meinten %
Studieren		74
Nicht studieren und Stelle antreten		26
Insgesamt		100



Tabelle A/20a: Die relative Attraktivität eines Studiums gegenüber alternativen Ausbildungsgängen aus der Sicht von Abiturienten

Befragungsgruppe/ Einschätzung Attraktivitätskriterium	Abiturienten mit Studienabsicht meinten			Abiturienten ohne (unmittelbare) Studienabsicht meinten			Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung meinten		
	ohne Studium mehr	kein Unterschied	mit Studium mehr	ohne Studium mehr	kein Unterschied	mit Studium mehr	ohne Studium mehr	kein Unterschied	mit Studium mehr
a) Aufstiegschancen	2	13	85	4	31	65	3	13	84
b) Verdienst	3	29	68	7	34	59	—	10	90
c) Entscheidungsbefugnisse und Einfluß	1	32	67	4	43	53	1	34	65
d) Ungebundenheit und Selbstständigkeit	4	52	44	12	61	27	3	47	50
e) Verantwortung für andere	2	60	38	8	72	20	5	65	28
f) Interessante Tätigkeit	1	65	34	8	81	11	4	77	19
g) Prestige/Ansehen	1	24	75	2	23	75	1	16	83
h) Chance einer der Ausbildung entsprechenden Tätigkeit	12	40	48	17	53	30	19	52	29
i) Breite Berufsmöglichkeiten	9	28	63	10	34	56	4	30	66
j) Langfristige berufliche Wertbarkeit der Ausbildung	5	37	58	9	59	32	13	54	33
k) Sicherheit	2	54	44	8	68	24	2	85	13

Tabelle A/20b: Die relative Attraktivität eines Studiums gegenüber alternativen Ausbildungsgängen aus der Sicht von Abiturienten (in nicht-universitären Ausbildungsgängen) <sup>1)</sup>

Befragungs- gruppe/Ein- schätzung Attrakti- vitäts- kriterium	Rechtspflegeranwärter meinten			Finanzanwärter meinten			Auszubildende zum Bankkaufmann meinten			Auszubildende zum Industriekaufmann meinten			Journalistenschüler meinten		
	ohne Stud. mehr %	kein Stud. schied %	mit Stud. mehr %	ohne Stud. mehr %	kein Stud. scheid %	mit Stud. mehr %	ohne Stud. mehr %	kein Stud. scheid %	mit Stud. mehr %	ohne Stud. mehr %	kein Stud. scheid %	mit Stud. mehr %	ohne Stud. mehr %	kein Stud. scheid %	mit Stud. mehr %
a) Aufstiegschancen	1	13	86	4	11	84	—	—	100	9	27	64	—	—	100
b) Verdienst	—	11	89	—	10	90	—	10	90	—	36	64	—	27	73
c) Entscheidungsbefug- nisse und Einfluß	—	37	63	2	29	69	—	30	70	—	27	73	—	27	73
d) Ungebundenheit und Selbständigkeit	3	46	51	2	45	53	10	50	40	—	64	36	—	77	23
e) Verantwortung für andere	1	72	27	4	66	30	—	70	30	—	77	23	—	50	50
f) Interessante Tätig- keit	3	76	21	4	78	18	—	70	30	—	82	18	—	50	50
g) Prestige/Ansehen	1	18	81	2	9	89	—	10	90	—	18	82	—	9	91
h) Chance e. d. Ausb. entspr. Tätigkeit	13	53	34	24	48	28	20	30	50	35	30	35	9	59	32
i) Breite Berufsmöglich- keiten	2	30	68	6	31	63	—	50	50	28	17	55	9	18	73
j) Langfristige berufl. Verwerb. d. Ausb.	8	63	29	14	49	37	10	40	50	18	55	28	—	55	45
k) Sicherheit	2	85	13	2	86	12	—	80	20	18	73	9	—	82	18

1) Die Einschätzungsergebnisse von Abiturienten in nichtuniversitären Ausbildungsgängen aus Tabelle A/20a (3. Hauptspalte) werden hier für die wichtigsten Teilgruppen gesondert dargestellt.

**Tabelle A/20c: Die relative Attraktivität eines Studiums gegenüber alternativen Ausbildungsgängen aus der Sicht von Abiturienten (die ein Hochschulstudium abgebrochen haben) <sup>1)</sup>**

Attraktivitäts-Kriterium \ Befragungsgruppe/ Einschätzung	Hochschulabbrecher meinten		
	ohne Studium mehr	kein Unterschied	mit Studium mehr
	%	%	%
a) Aufstiegschancen	—	11	89
b) Verdienst	4	25	71
c) Entscheidungsbefugnisse und Einfluß	—	18	82
d) Ungebundenheit und Selbständigkeit	4	61	35
e) Verantwortung für andere	—	46	54
f) Interessante Tätigkeit	4	71	25
g) Prestige/Ansehen	4	18	78
h) Chance einer der Ausbildung entsprechenden Tätigkeit	11	43	46
i) Breite Berufsmöglichkeiten	21	29	50
j) Langfristige berufliche Wertbarkeit der Ausbildung	11	39	50
k) Sicherheit	4	71	25

- 1) Quelle: ISF-Befragung von Hochschulabbrechern im Alter unter 40 Jahren (N = 28), die 1971 in der Zweigniederlassung eines Versicherungskonzerns beschäftigt waren. (Vgl. Monographie im Versicherungssektor, Teil B, Kap. II, Abschnitt 4).

Tabelle A/21: Gesamtbeurteilung der Hochschulausbildung durch Abiturienten

Befragungsgruppe Stellung- nahme	Von Abiturienten mit Studienabsicht stellten fest %	Von Abiturienten ohne (unmittelbare) Studien- absicht stellten fest %
Die Hochschule vermittelt die beste Ausbildung, alles andere ist zweitrangig	24	9
Die Ausbildung auf den Hoch- schulen ist zwar nicht so beson- ders gut, aber was sonst gebo- ten wird, ist noch schlechter	36	8
Die Qualität der Ausbildung an den Hochschulen unterschei- det sich kaum von den anderen Ausbildungsinstitutionen	14	21
Die Ausbildung an den Fach- schulen und in der Praxis ist oft besser als die an Hochschulen	26	62
insgesamt	100	100

Tabelle A/22: Die Rolle von Alternativausbildungen im Berufsfindungsprozeß von Abiturienten  
Frage: Haben Sie eigentlich einmal einen anderen Ausbildungsgang als den nun gewählten in Betracht gezogen?

Befragungsgruppe/ Alternativausbildung Antwort- möglichkeit	Bei Abiturienten mit Stu- dienabsicht eine nicht-uni- versitäre Ausbildung	Bei Abiturienten ohne (unmittelbare) Studien- absicht eine Hochschul- ausbildung	Bei Abiturienten in nicht- universitärer Ausbildung ein Studium
	%	%	%
Alternativausbildung in Betracht gezogen	33	70	88
Alternativausbildung nicht in Be- tracht gezogen	67	30	12
Insgesamt	100	100	100

Tabelle A/23: Gründe für die Aufgabe alternativer Ausbildungsziele

Frage: Warum sind Sie von Ihren Plänen, einen anderen Ausbildungsweg als das Hochschulstudium einzuschlagen, wieder abgekommen?

Aufgabe- grund	Befragungsgruppe	Von Abiturienten mit Studienabsicht, die zeitweise in Frage stand, nannten %
a)	Der Wunsch, zu studieren/das Abitur zu machen, setzte sich letztlich doch durch	24
b)	Die Chancen, das Abitur zu machen, erhöhten sich (z. B. durch Schulwechsel, Verbesserung der Schulleistungen)	12
c)	Andere Berufsziele, wechselndes Interesse	40
d)	Keine Eignung/Begabung	8
e)	Nachteile des anderen Ausbildungsgangs (zu lange Dauer, Einseitigkeit)	14
f)	Nachteile des anderen Berufs (Geringerer Verdienst, schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten, ungünstige Zukunftsaussichten)	15
g)	Wunsch der Eltern	6
h)	Beratung anderer (z. B. Lehrer, Freunde)	4
i)	Sonstiges	12
Insgesamt		135 (Mehrfachnennungen)

Tabelle A/24: Gründe für die Aufgabe alternativer Berufsziele

Frage: Warum sind Sie von Ihren früheren Plänen, einen anderen Beruf zu ergreifen, wieder abgekommen?

Aufgabe- grund \ Befragungsgruppe	Von Abiturienten in nichtuniversitärer Ausbildung mit zeitweiliger Studienabsicht nannten %
a) Wechselndes Interesse	23
b) Keine Eignung/Begabung	30
c) Schlechte/Unsichere Berufsaussichten	13
d) Keine/schwierige Zugangsmöglichkeiten	17
e) Numerus Clausus	4
f) Zu lange Studienzeit	8
g) Finanzielle Gründe	44
h) Einspruch der Eltern	12
i) Sonstiges	15
Insgesamt	166 (Mehrfachnennungen)

Tabelle A/25: Alternative Berufswünsche von Abiturienten in nichtuniversitärer Ausbildung

Frage: Welchen anderen Beruf haben Sie einmal ernsthaft in Erwägung gezogen?

Alternativberuf	%
Lehrer	44
Ingenieur	8
Wirtschaftswissenschaftler	11
Jurist	10
Sonstiges	27
Insgesamt	100

Tabelle A/26: Die Einstellung von Abiturienten gegenüber einer Ausbildungsmöglichkeit an Fachhochschulen

Frage: Es werden neuerdings neben den Hochschulen Fachhochschulen eingerichtet, in denen man als Abiturient nach 6 Semestern einen berufsbezogenen Abschluß machen kann.  
Angenommen, es gäbe für Ihren Beruf schon eine solche Fachhochschule, würden Sie dann Ihre Ausbildung gerne dort absolvieren?

Befragungsgruppe Stellungnahme	Von Abiturienten mit Studienab- sicht meinen %	Von Abiturienten ohne Studienab- sicht meinen %	Von Abiturienten in nichtuniversitärer Ausbildung meinen			
			in ihrer Gesamt- heit	darunter die Angeh. des öff. Dienstes	darunter die in der Privatwirt- schaft Be- schäftigten %	darunter die Teilnehmer einer Journa- listenschule %
Ich würde dann auch an eine Fachhochschule gehen	42	53	82	88	60	44
Ich würde dann trotzdem nicht an eine Fachhoch- schule gehen	58	47	18	12	40	56
Insgesamt	100	100	100	100	100	100



Tabelle A/27: Einstellung der Eltern zur Wahl des beruflichen Ausbildungsweges ihrer Kinder (aus Sicht der Abiturienten)

Frage: Waren Ihre Eltern mit der Wahl Ihres Ausbildungsganges einverstanden oder nicht?

<div>Befragungsgruppe</div> <div>Haltung der Eltern</div>	Bei Abiturienten mit Studienabsicht verhielten sich die Eltern zu	Bei Abiturienten ohne (unmittelbare) Studienabsicht verhielten sich die Eltern zu	Bei Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung verhielten sich die Eltern zu
	%	%	%
befürwortend	47	22	62
ablehnend	3	7	9
neutral	50	71	29
Insgesamt	100	100	100

Tabelle A/28: Das Gewicht einzelner Personalbeurteilungskriterien für die berufliche Karriere aus der Sicht von Abiturienten

Beurteilungskriterien	Nach Meinung von Abiturienten in nichtuniversitärer Ausbildung war für die Aufnahme in				sollte bei Einstellung/Personalbeurteilung/Beförderungen folgende Bedeutung haben			
	sehr wichtig %	wichtig %	unwichtig %		sehr wichtig %	wichtig %	unwichtig %	
a) Art des Schulabschlusses (Mittlere Reife, Abitur)	49	43	8		11	63	26	
b) Ergebnis der Aufnahmeprüfung	23	27	50		8	56	36	
c) Zeugnissnoten (Schule)	8	52	40		3	47	50	
d) Sonstige Ausbildung (z. B. Handelsschule)	1	20	79		6	59	35	
e) Berufliche Erfahrungen	2	12	86		32	50	18	
f) Spezielle Kenntnisse	4	11	85		33	46	21	
g) Allgemeinbildung	25	61	14		39	57	4	
h) Persönliche Qualitäten (gutes Benehmen, sicheres Auftreten, Fleiß etc.)	24	60	16		50	46	4	
i) Geordnete Familienverhältnisse	10	45	45		6	42	52	

Tabelle A/29: Soziale Herkunft der Abiturienten – indiziert durch Schulbildung des Vaters<sup>1)</sup>

Befragungsgruppe Schulart, Schulabschluß	Abiturienten mit Studienabsicht %	Abiturienten ohne (un- mittelbare) Studienabsicht %	Abiturienten in nicht- universitärer Ausbildung %
a) Volksschule	42	49	56
b) Mittlere Reife	16	15	19
c) Fachschule	13	17	6
d) Abitur (ohne Studium)	8	9	11
e) Hochschule	21	10	8
Insgesamt	100	100	100

Tabelle A/30: Soziale Herkunft der Abiturienten – indiziert durch Schulbildung der Mutter<sup>1)</sup>

Befragungsgruppe Schulart, Schulabschluß	Abiturienten mit Studienabsicht %	Abiturienten ohne (un- mittelbare) Studienabsicht %	Abiturienten in nicht- universitärer Ausbildung %
a) Volksschule	56	67	66
b) Mittlere Reife	24	20	22
c) Fachschule	9	6	4
d) Abitur (ohne Studium)	5	4	6
e) Hochschule	6	3	2
Insgesamt	100	100	100

1) D. h. zuletzt besuchte Schulart bzw. erreichter Schulabschluß

Tabelle A/31: Soziale Herkunft der Abiturienten – indiziert durch Beruf des Vaters

Beruf des Vaters/ Befragungsgruppe (in sozio-ökonomische Gruppen zusammengefaßt)	Abiturienten mit Studienabsicht %			Abiturienten ohne (unmittelbare) Studienabsicht %		Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung %	
„U“ Ungelernte, angelernte Arbeiter, Facharbeiter, Handwerker, untere Beamte, ausführende Angestellte	32			38		51	
„M“ Werkmeister, Handwerker, Landwirte, mittl. Beamte, qualifizierte Angestellte	35			40		30	
„O“ Akademiker, Selbständige, Freiberufliche, leitende Angestellte, leitende Beamte	33			22		19	
Insgesamt	100			100		100	

Tabelle A/32: Soziale Herkunft der Abiturienten – indiziert durch Einkommen des Vaters

Befragungsgruppe Höhe des väterlichen Einkommens	Abiturienten mit Studienabsicht		Abiturienten ohne (un- mittelbare) Studienabsicht		Abiturienten in nicht- universitärer Ausbildung	
	Anteil je Intervall %	kumulativ %	Anteil je Intervall %	kumulativ %	Anteil je Intervall %	kumulativ %
unter 1000,–	8	8	12	12	20	20
1000,– bis 1499,–	27	35	20	32	29	49
1500,– bis 1999,–	22	57	31	63	27	76
2000,– bis 2499,–	17	74	12	75	12	88
2500,– bis 2999,–	10	84	12	87	9	97
3000,– und mehr	16	100	13	100	3	100
Insgesamt	100		100		100	

**Tabelle A/33: Einschätzung der prinzipiellen beruflichen Verwertbarkeit bzw. des Eigenwerts eines Hochschulstudiums durch Lehrkräfte**

**Tabelle A/33a**

Frage: Einmal angenommen, einer Ihrer Schüler bekäme nach dem Abitur eine interessante Stelle angeboten, in der er gute Aufstiegsmöglichkeiten hätte und auch gut verdienen würde. Würden Sie ihm dann raten, trotzdem zu studieren oder auf das Studium zu verzichten und diese Stelle anzutreten?

Befragungsgruppe Antwort- möglichkeit	Von den Lehrern in Abiturien- tenklassen meinten %
Ich würde ihm raten, trotzdem zu studieren	53
Ich würde ihm raten, nicht zu studieren und die Stelle anzutreten	37
Insgesamt	100

**Tabelle A/33b**

Frage: Nehmen wir einmal an, ein Schüler könnte die Position oder den Beruf, die man anstrebt, auch ohne ein Hochschulstudium erreichen, sollte er dann nach Möglichkeit trotzdem studieren oder nicht?

Befragungsgruppe Antwort- möglichkeit	Von den Lehrern in Abiturien- tenklassen meinten %
Trotzdem studieren	39
Nicht studieren	61
Insgesamt	100

**Tabelle A/33c**

Frage: Was würden Sie einem schwachen Schüler raten: auf jeden Fall zu studieren oder lieber gleich nach dem Abitur in den Beruf gehen?

Befragungsgruppe Antwort- möglichkeit	Von den Lehrern in Abiturien- tenklassen meinten %
Versuchen zu studieren	23
Gleich in den Beruf gehen	77
Insgesamt	100

- 1) Quelle: Lehrerbefragung des ISF 1971  
Zur Zusammensetzung der Befragungspopulation vergleiche Ausführungen  
S. A/20, Fußnote 3.

Tabelle A/34: Das Hochschulstudium im Urteil von Lehrkräften

Frage: Für wie zutreffend halten Sie folgende Feststellungen?

Feststellung	Befragungsgruppe/ Gewichtung	sehr zu- treffend	einge- schränkt zutreffend	nicht zutreffend
		%	%	%
a) Das Hochschulstudium vermittelt Ansehen		18	69	13
b) Beim Hochschulstudium ist man nicht so eindeutig von vornherein auf einen spezifischen Beruf festgelegt		15	70	15
c) Die Titel/Diplome des Hochschulabschlusses sind für eine berufliche Karriere Voraussetzung		24	58	18
d) Nur auf der Hochschule bekommt man den nötigen Überblick		16	45	39
e) Auf der Hochschule bekommt man Kontakte, die für das berufliche Fortkommen wichtig sind		6	60	34
f) Nur die Hochschule vermittelt eine abgerundete Allgemeinbildung		7	34	59

Tabelle A/35 Gesamtbeurteilung der Hochschulausbildung durch Lehrkräfte

Stellung- nahme	Befragungsgruppe	Von den Lehrkräften in Abiturienten- klassen meinen:
		%
Die Hochschule vermittelt die beste Ausbildung, alles andere ist zweitrangig		22
Die Ausbildung auf den Hochschulen ist zwar nicht so besonders gut, aber was sonst geboten wird, ist noch schlechter		42
Die Qualität der Ausbildung an den Hochschulen unterscheidet sich kaum von den anderen Ausbildungsinstitutionen		28
Die Ausbildung an den Fachschulen und in der Praxis ist oft besser als die an Hochschulen		8
Insgesamt		100

1) Quelle: Lehrerbefragung des ISF 1971

Tabelle A/36: Die Ursachen für den Studienverzicht von Abiturienten aus der Sicht ihrer Lehrkräfte

Ursache \ Befragungsgruppe	Von den Lehrern in Abiturienten- klassen meinten %
a) Gewählter Beruf erfordert kein Studium	21
b) Interesse an praktischem Beruf	5
c) Wunsch nach Selbständigkeit bzw. finanzieller Unabhängigkeit	11
d) Finanzielle Probleme (Zwang zu raschem Eigenverdienst, zu hohe Studienkosten)	34
e) Numerus clausus	2
f) Zu lange Studiendauer	9
g) Höhereinschätzung des (zum Studium) alternativen Ausbildungsgangs	3
h) Zweifelhafter Wert des Studiums	6
i) Lernüberdruß/kein Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten	14
j) Zweifel am eigenen Studiumserfolg (Prüfungsangst, Überforderungsgefahr)	13
k) Familieneinfluß, Familientradition	15
l) Qualifikationsmängel (insbesondere keine Eignung für wissenschaftliches Arbeiten)	14
m) Sonstiges	16
Insgesamt	163 (Mehrfachnennungen)

1) Quelle: Lehrerbefragung des ISF 1971



Tabelle B/1: Männliche Erwerbspersonen im Alter bis unter 65 Jahren, gegliedert nach ihrer allgemeinen Schulbildung (=100 %)

Vorbildungs- gruppe Berufs- einstimmung	Abgang von der Volksschule		vor der Mittl. Reife		Abgang von der weiterführenden Schule				Insgesamt	
	abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>	mit Mittl. Reife	nach der Mittl. Reife, aber vor dem Abitur	mit Abitur		abs.	% <sup>2)</sup>
direkt (ohne Berufs- ausbildung) nur Lehr- bzw. An- lernausbildung über berufsbildende Schulen davon: Berufsfach-/ Berufsaufbauschule Verwaltungsschule Fachschule Technikerschule Ingenieurschule Päd. Hochschule, Lehrerbildungs- seminar Universität, übr. Hochschule	4 560 000	33,9	68 100	14,8	130 000	10,1	17 200	14,0	93 200	9,5
	7 944 900	59,0	309 000	67,3	698 000	54,3	57 200	46,4	111 400	11,4
	954 000	7,1	82 200	17,9	458 000	35,6	48 800	39,6	772 900	79,1
									2 315 900	14,3
Berufsfach-/ Berufsaufbauschule Verwaltungsschule Fachschule Technikerschule Ingenieurschule Päd. Hochschule, Lehrerbildungs- seminar Universität, übr. Hochschule	138 400	1,0	11 900	2,6	40 500	3,1	5 900	4,8	12 700	1,3
	175 000	1,3	13 200	2,9	87 800	6,8	9 900	8,0	45 900	4,7
	435 200	3,2	32 700	7,1	108 700	8,5	12 100	9,8	34 400	3,5
	81 000	0,6	9 200	2,0	41 900	3,3	/	/	10 800	1,1
Lehrerbildungs- seminar Universität, übr. Hochschule	95 700	0,7	15 200	3,3	136 300	10,6	13 300	10,8	51 100	5,2
	17 700	0,2	/	/	19 600	1,5	/	/	77 900	8,0
	11 000	0,1	/	/	23 200	1,8	7 600	6,2	540 100	55,3
									977 500	100,0
Insgesamt	13 458 900	100,0	459 300	100,0	1 286 000	100,0	123 200	100,0	977 500	100,0
									16 304 900	100,0

1) Quelle: IAB-Mitteilungen, Heft 2, 1970, S. 179, Tabelle 1  
2) In Prozent aller männlichen Erwerbspersonen im Alter bis unter 65 Jahren der jeweiligen Vorbildungsgruppe.

Tabelle B/2: Männliche Erwerbspersonen im Alter bis unter 65 Jahren, gegliedert nach ihrer Berufsausbildung (= 100 %) und allgemeinen Schulbildung <sup>1)</sup>

Vorbildungs- gruppe/ Berufs- einstellung	Abgang von der Volksschule		vor der Mittl. Reife		Abgang von der weiterführenden Schule				Insgesamt	
	abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>	mit Mittl. Reife	Reife, aber vor dem Abitur	mit Abitur		abs.	% <sup>2)</sup>
					abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>		
direkt (ohne Berufs- ausbildung nur Lehr- bzw. Anlernausbildung über berufsbildende Schulen davon:	4 560 000	93,7	68 100	1,4	130 000	2,7	17 200	0,4	93 200	1,8
									4 868 500	100,0
	7 944 900	87,1	309 000	3,4	698 000	7,7	57 200	0,6	111 400	1,2
	954 000	41,2	82 200	3,5	458 000	19,8	48 800	2,1	772 900	33,4
Berufsfach-/										
Berufsaufbauschule	138 400	66,1	11 900	5,7	40 500	19,3	5 900	2,8	12 700	6,1
Verwaltungsschule	175 000	52,7	13 200	4,0	87 800	26,5	9 900	3,0	45 900	13,8
Fachschule	435 200	69,8	32 700	5,2	108 700	17,4	12 100	1,9	34 400	5,7
Technikerschule	81 000	56,7	9 200	6,4	41 900	29,3	/	/	10 800	7,6
Ingenieurschule	95 700	30,7	15 200	4,9	136 300	43,7	13 300	4,3	51 100	16,4
Päd. Hochschule, Lehrerbildungs- seminar Universität, übr. Hochschule	17 700	15,4	/	/	19 600	17,0	/	/	77 900	67,6
	11 000	1,9	/	/	23 200	4,0	7 600	1,3	540 100	92,8
Insgesamt	13 458 900	82,5	459 300	2,8	1 286 000	7,9	123 200	0,8	977 500	6,0
									16 304 900	100,0

1) Quelle: IAB-Mitteilungen, Heft 2/1970, S. 180, Tabelle 2

2) In Prozent aller männlichen Erwerbspersonen im Alter bis unter 65 Jahren der jeweiligen Berufseinstellungsguppe.

Tabelle B/3: Männliche Erwerbspersonen im Alter bis unter 65 Jahren, gegliedert nach ihrer allgemeinen Schulbildung (= 100 % und der Berufsabteilung, in der die Lehr- bzw. Anlernausbildung absolviert wurde<sup>1)</sup>

Vorbildungs- berufs- abteilung	Abgang von der Volksschule		vor der Mittl. Reife		Abgang von der weiterführenden Schule				Insgesamt	
	abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>	mit Mittl. Reife	nach der Mittl. Reife, aber vor dem Abitur	mit Abitur	abs.	% <sup>2)</sup>	abs.
1 Pflanzenbau und Tier- wirtschaft	222 400	2,8	9 900	3,2	14 800	2,1	/	/	/	247 100
2+3 Industrie und Handwerk	6 320 700	79,6	167 100	54,1	199 600	28,6	16 000	28,0	14,0	6 719 100
4 Technische Berufe	105 400	1,3	8 400	2,7	23 400	3,3	/	/	/	137 200
5 Handel und Ver- kehr	557 000	7,0	62 700	20,3	236 200	33,7	23 200	40,5	39,5	923 200
6 Gaststättenwesen und private Dienst- leistung	172 600	2,2	6 800	2,2	9 400	1,3	/	/	/	189 900
7 Verwaltung, Rechtswesen, Sozialpflege	512 400	6,5	50 600	16,4	206 600	30,0	17 600	30,8	45,6	838 100
8 Gesundheitswesen, Geistes- und Kunstleben	34 400	0,4	/	/	8 000	1,0	/	/	/	45 900
9 Unbestimmt	20 000	0,2	/	/	/	/	/	/	/	20 000
Insgesamt	7 944 900	100,0	309 000	100,0	698 000	100,0	57 200	100,0	100,0	9 120 500

1) Quelle: IAB-Mitteilungen, Heft 2/1970, S. 181, Tabelle 4

2) In Prozent aller männlichen Erwerbspersonen im Alter bis unter 65 Jahren der jeweiligen Vorbildungsgruppe.

Tabelle B/4: Männliche Erwerbspersonen im Alter bis unter 65 Jahren, gegliedert nach der Berufsabteilung (= 100 %), in der die Lehr- bzw. Anlernausbildung absolviert wurde und ihrer allgemeinen Schulbildung <sup>1)</sup>

Berufs- abteilung	Vorbildungs- gruppe	Abgang von der Volksschule		vor der Mittl. Reife		mit Mittl. Reife		nach der Mittl. Reife, aber vor dem Abitur		mit Abitur		Insgesamt	
		abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>
1	Pflanzenbau und Tierwirtschaft	222 400	90,0	9 900	4,0	14 800	6,0	/	/	/	/	247 100	100,0
2+3	Industrie und Handwerk	6 320 700	94,1	167 100	2,5	199 600	3,0	16 000	0,2	15 700	0,2	6 719 100	100,0
4	Technische Berufe	105 400	76,8	8 400	6,1	23 400	17,1	/	/	/	/	137 200	100,0
5	Handel und Ver- kehr	557 000	60,3	62 700	6,8	236 200	25,6	23 200	2,5	44 100	4,8	923 200	100,0
6	Gaststättenwesen und private Dienst- leistung	172 600	90,9	6 800	3,6	9 400	4,9	/	/	/	/	189 900	100,0
7	Verwaltung, Revhts- wesen, Sozialpflege	512 400	61,1	50 600	6,0	206 600	24,7	17 600	2,1	50 900	6,1	838 100	100,0
8	Gesundheitswesen, Geistes- und Kunst- leben	34 400	74,9	/	/	8 000	17,4	/	/	/	/	45 900	100,0
9	Unbestimmt	20 000	100,0	/	/	/	/	/	/	/	/	20 000	100,0
Insgesamt		7 944 900	87,1	309 000	3,4	698 000	7,7	57 200	0,6	111 400	1,2	9 120 500	100,0

1) Quelle: IAB-Mitteilungen, Heft 2/1970, S. 181, Tabelle 4.

2) In Prozent aller männlichen Erwerbspersonen im Alter bis unter 65 Jahren der jeweiligen Berufsabteilung.

Tabelle B/5: Männliche Erwerbspersonen im Alter bis unter 65 Jahren, gegliedert nach allgemeiner Schulbildung und ausgewählten Lehr- bzw. Anlernberufen <sup>1)</sup>

Vorbildungs- Lehr- bzw. Anlernberuf	Abgang von der Volksschule		vor der Mittl. Reife		mit Mittl. Reife		nach der Mittl. Reife, aber vor dem Abitur		mit Abitur		Insgesamt	
	abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>
Bankkaufmann	35 400	36,0	5 800	5,9	51 700	52,5	/	/	5 400	5,4	98 300	100,0
Industrie- und Verwal- tungskaufmann'	489 900	62,8	48 100	6,1	194 900	24,9	16 800	2,1	30 200	3,8	779 900	100,0
Groß- und Einzelhandel	365 800	64,6	44 800	7,9	135 100	23,8	/	/	19 800	3,5	565 500	100,0

1) Quelle: IAB-Mitteilungen, Heft 2, 1970, S. 192, Tabelle 8

2) In Prozent aller männlichen Erwerbspersonen im Alter bis unter 65 Jahren des jeweiligen Lehr- bzw. Anlernberufs.

Tabelle B/6: Berufe mit Mindestbesatz von 5 000<sup>2)</sup> männlichen Abiturienten ohne Hochschulstudium und deren Anteile an den diese Berufe jeweils insgesamt ausübenden Erwerbspersonen bis unter 65 Jahren<sup>1)</sup>

Beruf (Klassifizierung)	Vorbildungsgruppe	Insgesamt übten den Beruf aus	Davon mit Abitur ohne HS-Studium		
			abs.	% <sup>4)</sup>	% <sup>5)</sup>
7121 Industrie- und Verwaltungssekretär, Büroangestellter		888 600	43 000	20,7	4,8
7115 Verwaltungsbedienstete des höheren und gehobenen Dienstes		249 400	41 100	19,8	16,5
5111 Groß- und Einzelhandelskaufmann, Ein- und Verkäufer, Verkaufshelfer		558 900	34 000	16,3	6,1
7111 Unternehmer, Organisator, Geschäftsleiter ohne höhere Berufsangabe		280 500	19 200	9,2	6,8
751 Offiziere und Soldaten		x <sup>3)</sup>	14 700	7,1	—
41 Ingenieure, Techniker und verwandte Berufe		x	14 300	6,9	—
5121 Bankkaufmann		107 900	10 800	5,2	10,0
5117 Handelsvertreter, Reisender		184 400	5 900	2,8	3,2
11 Landwirtschaftsberufe		962 500	4 400	2,1	0,5
844 Publizisten und Dolmetscher		x	3 400	1,6	—
5125 Versicherungskaufmann		80 300	3 300	1,6	4,1
26 Schmiede, Schlosser, Mechaniker		1 635 100	2 500	1,2	0,2
24 Bauberufe		1 312 200	2 200	1,1	0,2
73 Ordnungs- und Sicherheitswahrer		139 800	2 200	1,1	1,6
5113 Buchhändler		x	2 000	1,0	—
85 Künstlerische Berufe		68 600	1 800	0,9	0,1
513 Verkaufskaufleute		x	1 300	0,6	—
62 Gaststättenberufe		x	1 000	0,5	—
25 Metallerzeuger		8 468 000	1 000	0,5	0,0
Summe		—	208 100	100,0	—

- 1) Quelle: Eigene Zusammenstellung aus den Unterlagen des IAB zur Sonderauswertung der Zusatzerhebung zum Mikrozensus 1964.
- 2) In der Tabelle sind zunächst (oberhalb des Doppelstriches) die Berufsklassen genannt, die in der Stichprobe der Mikrozensus-erhebung 1964 mindestens mit 50 männlichen Abiturienten besetzt waren. Berufsklassen mit unter 50 Personen in der Stichprobe erlauben aus statistisch-methodischen Gründen keine Hochrechnung auf die Gesamtheit der dieser Berufsklasse zugeordneten männlichen Abiturienten. Sie werden hier dennoch angeführt, um zu zeigen, in welchen Berufsklassen männliche Abiturienten in etwas größeren Mengen wahrscheinlich noch zu finden sind.
- 3) Für die mit x gekennzeichneten Felder lagen keine Zahlenangaben vor.
- 4) In Prozent aller hier erfaßten Erwerbspersonen mit Abitur.
- 5) In Prozent aller Erwerbspersonen der jeweiligen Berufsklasse.

Tabelle B/7: Beschäftigte im öffentlichen Dienst mit Abitur, mit Abschluß einer wissenschaftlichen Hochschule und mit einer pädagogischen Ausbildung, gegliedert nach Beschäftigungsbereichen 1)

Vorbildungs- gruppe	Beschäftigte insgesamt	mit Abitur <sup>2)</sup>		mit Abschluß einer wiss. Hochschule <sup>3)</sup>	mit päd. Aus- bildung (1. Leh- rerprüfung) <sup>3)</sup>		ausschl. mit Abitur „Min- destzahl“ <sup>4)</sup>		ausschl. mit Abitur „wahr- scheinl. Zahl“ <sup>5)</sup>	
		abs.	% <sup>6)</sup>		abs.	% <sup>6)</sup>	abs.	% <sup>6)</sup>	abs.	% <sup>6)</sup>
Beschäfti- gungsbereich	Bund	280 772	28 814 10,3	13 124 4,7	401 0,1	15 289 5,5	15 289 5,5			
	Länder	1 135 964	402 788 35,5	167 832 14,8	232 196 20,4	2 760 0,3	45 438 4,0			
	Gemeinden	718 706	45 534 6,3	25 333 3,5	4 144 0,6	16 057 2,2	16 057 2,2			
	Deutsche Bundesbahn	400 246	10 589 2,6	2 354 0,6	62 0,0	8 173 2,0	8 173 2,0			
	Deutsche Bundespost	391 471	15 442 3,9	2 324 0,6	82 0,0	13 036 3,6	13 036 3,6			
unmittelbarer öffentlicher Dienst insgesamt	2 927 159	503 167 17,2	190 967 6,5	236 885 8,1	55 215 2,6	97 893 3,3				
Deutsche Bundesbank	11 144	2 321 20,8	493 4,4	11 0,1	1 867 16,3	1 867 16,3				
Bundesanstalt f. Arbeit	29 182	2 734 9,4	972 3,3	96 0,3	1 666 5,8	1 666 5,8				
Sozialversicherungsträger	126 601	9 842 7,8	4 969 3,9	150 0,1	4 723 3,8	4 723 3,8				
mittelbarer öffentlicher Dienst insgesamt	166 927	14 897 8,9	6 434 3,8	257 0,1	8 256 5,0	8 256 5,0				
öffentlicher Dienst insgesamt	3 094 086	518 064 16,7	197 401 6,3	237 142 7,7	63 471 2,7	106 149 3,4				

1) Quelle: Wirtschaft und Statistik Heft 9/1971, S. 546 und eigene Berechnungen.

2) Alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die im Jahr 1968 mindestens den Vorbildungsabschluß Abitur aufweisen konnten, d. h. einschließlich aller Hochschulabsolventen.

3) in Spalte 2 mit enthalten.

4) Berechnet sich folgendermaßen: Spalte 2 minus Spalte 2 und Spalte 4.

5) Enthält zum Teil eigene Berechnungen aufgrund von Schätzwerten (Darstellung des Verfahrens ist nur im ausführlichen Untersuchungsbericht wiedergegeben).

6) In Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Beschäftigungsbereiches (Gebietskörperschaften etc.).

Tabelle B/8: Anzahl der Betriebe, die Abiturienten ohne Studium in der jüngeren Zeit oder früher eingestellt haben, gegliedert nach Wirtschaftszweigen <sup>1)</sup>

Betriebs- gruppe Branche	Betriebe, die in den letzten 2 – 3 Jahren Abiturienten direkt nach dem Schulab- schluß eingestellt haben <sup>2)</sup>		Betriebe mit Abiturienten ohne Studium aus älteren Beständen <sup>3)</sup>		Betriebe, die keine Abiturien- ten ohne Studium eingestellt haben		Insgesamt der befrag- ten Betriebe
	abs.	% <sup>4)</sup>	abs.	% <sup>4)</sup>	abs.	% <sup>4)</sup>	
Banken	76	52	15	10	56	38	147
Versicherungen	39	35	24	22	47	43	110
Handel	38	12	25	8	251	80	314
Industrie	94	24	67	17	234	59	395
davon:							
Nahrungs- und Genußmittel	5	13	5	13	27	73	37
Maschinen- und Apparatebau	24	26	18	19	52	55	94
Elektrotechnik	9	18	9	16	37	66	55
Textilindustrie	4	12	5	15	25	73	34
Druckereien u. Verlage	10	44	6	26	7	30	23
Chem. Industrie	18	33	7	13	29	54	54
Land-, Wasser- und Luftfahrzeuge	7	37	4	21	8	42	19
Sonstige	17	22	13	16	49	62	79
insgesamt	247	26	131	13	588	61	966

1) Quelle: Telefonische Personalleiterbefragung der ISF 1971.

2) Diese Betriebe können darüber hinaus auch Abiturienten ohne Studium aus älteren Beständen beschäftigen.

3) Nur soweit nicht bereits in Spalte 1 ausgewiesen.

4) In Prozent aller befragten Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweiges.



Tabelle B/9: Anteil der Betriebe, die Abiturienten ohne Studium beschäftigen, gegliedert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen <sup>1)</sup>

Betriebsgrößenklasse (Beschäftigte)	1 bis 99 %	100 bis 199 %	200 bis 499 %	500 bis 999 %	1000 u. mehr %	Insgesamt %
Branche/Situation der Abiturienten- beschäftigung						
<u>Banken</u>						
Abiturienten wurden eingestellt:	29	52	69	75	81	52
heute <sup>3)</sup>						
früher <sup>4)</sup>	7	12	9	25	9	10
weder noch <sup>5)</sup>	64	36	22	0	9	38
<u>Versicherungen</u>						
Abiturienten wurden eingestellt:	5	14	32	28	72	35
heute						
früher	27	14	32	28	16	22
weder noch	68	72	36	44	12	43
<u>Handel</u>						
Abiturienten wurden eingestellt:	8	8	12	12	40	12
heute						
früher	3	12	16	7	11	8
weder noch	89	80	72	81	49	80
<u>Industrie</u>						
Abiturienten wurden eingestellt:	—	20	25	12	35	24
heute						
früher	8	30	13	14	20	17
weder noch	92	50	62	74	45	59
<u>Insgesamt</u>						
Abiturienten wurden eingestellt:	12	22	29	18	42	26
heute						
früher	6	14	12	16	18	13
weder noch	82	64	59	66	40	61

1) Quelle: Telefonische Personalleiterbefragung des ISF 1971

2) In Prozent aller befragten Betriebe der jeweiligen Betriebsgrößenklasse und Branche

3) Darunter sind Betriebe zu verstehen, die in den letzten 2–3 Jahren Abiturienten direkt nach dem Schulabschluss eingestellt haben. (Diese Betriebe können darüber hinaus auch Abiturienten ohne Studium aus älteren Beständen beschäftigen.)

4) Darunter sind Betriebe zu verstehen, die Abiturienten ohne Studium aus älteren Beständen beschäftigen; (aber nur, soweit nicht bereits in der „heute“-Gruppe ausgewiesen.)

5) Darunter sind Betriebe zu verstehen, die keine Abiturienten ohne Studium eingestellt haben.

Tabelle B/10: Anteil der Betriebe mit spezieller Abiturientenausbildung, untergliedert nach Wirtschaftszweig und Betriebsgrößenklasse <sup>1)</sup>

Branche	Betriebsgrößenklasse (Beschäftigte)	1 bis 99 %	100 bis 999 %	200 bis 499 %	500 bis 999 %	1000 u. mehr %	Insgesamt % 2) % 3) % 4)
Banken		5	3	4	17	33	9 15 18
Versicherungen		—	7	10	11	25	12 21 33
Handel		2	—	2	6	16	3 17 29
Industrie		—	—	3	2	11	7 16 29
Insgesamt		3	2	4	5	15	7 17 26

1) Quelle: Telefonische Personalleiterbefragung des ISF 1971

2) In Prozent aller befragten Betriebe dieser Größenklasse im jeweiligen Wirtschaftszweig

3) In Prozent aller befragten Betriebe im jeweiligen Wirtschaftszweig, die Abiturienten beschäftigen

4) In Prozent aller befragten Betriebe im jeweiligen Wirtschaftszweig, die Abiturienten in den letzten 2–3 Jahren eingestellt haben.

Tabelle B/11: Abiturienten mit Lehre und Auszubildende mit Abitur in Baden-Württemberg in den Berufen des Industriekaufmanns und des Bankkaufmanns 1)

Erwerbspersonen bzw. Auszubildenden- gruppe Ausbildungsberuf	männliche Erwerbspersonen mit einer Lehrausbildung in der BRD in den Berufen 1964 bis 35 Jahre		Auszubildende 2) in Baden-Württemberg in den Berufen 1968	
	im Alter von 35 bis 65 Jahren insgesamt mit Abitur abs. %	insgesamt mit Abitur abs. %	insgesamt mit Abitur abs.	mit Abitur abs. %
Industriekaufmann	558 800 23 000	4,1	329 000 7 200	2,3
Bankkaufmann	64 000 12 700	20,0	43 900 2 700	7,5
			3 168 2 261	44 62
				1,0 2,7

1) Quelle: IAB-Mitteilungen 2/70, S. 192/193 (Tab. 8); Bildung in neuer Sicht, Materialien zum Schulentwicklungsplan II für das berufliche Schulwesen, Struktur- und Planungsdaten; Schriftenreihe des Kultusministeriums Baden-Württemberg zur Bildungsforschung, Bildungsplanung, Bildungspolitik; Reihe A Nr. 26, 1972, S. 41 (Abb. 4).  
 2) Die Untersuchung in Baden-Württemberg umfaßt männliche und weibliche Lehrlinge, während die Angaben aus der IAB-Auswertung des Mikrozensus nur auf die männlichen Erwerbstätigen Bezug nehmen.  
 3) In Prozent der gesamten Erwerbspersonengruppe im jeweiligen Ausbildungsberuf.  
 4) In Prozent aller Auszubildenden des jeweiligen Ausbildungsberufs.

Tabelle B/12: Entwicklung der Bewerbungen und Einstellungen von Abiturienten in den Streitkräften der BRD <sup>1)</sup>

Jahr	Abiturientengruppe	männliche Abiturienten im Bundesgebiet	Bewerbungen von Abiturienten		Offiziersanwärter	
			abs.	% <sup>2)</sup>	abs.	% <sup>2)</sup>
1960		35 727	2 400	6,7	+ <sup>4)</sup>	-
1961		36 930	2 100	5,7	+	-
1962		37 637	2 200	5,9	+	-
1963		37 641	2 100	5,6	1 280	3,4
1964		35 633	2 300	6,4	1 247	3,5
1965		31 309	1 900	5,9	1 095	3,5
1966/67 <sup>3)</sup>		91 626	6 800	7,4	+	1966: 3,8 1967: 5,0
1968		44 626	2 300	5,2	1 294	2,9
1969		44 700	1 600	3,6	670	1,5
1970		48 000	1 400	2,9	768	1,6

1) Quelle: Die Personalstruktur der Streitkräfte. Bericht der Personalstrukturkommission des Bundesministers der Verteidigung, Bonn, 1971, S. 34 und S. 20.

2) In Prozent aller männlichen Abiturienten im Bundesgebiet des jeweiligen Jahres.

3) Kurzschuljahr.

4) In der Quelle nicht ausgewiesen.

Tabelle B/13: Vergleich der beruflichen Situation von Hochschulabsolventen und Abiturienten ohne Hochschulstudium durch Personalleiter in den einzelnen Wirtschaftszweigen <sup>1)</sup>

Branche/Einschätzung Beurteilungskriterium <sup>2)</sup>	Bank			Versicherung			Handel			Industrie		
	ohne Studium mehr %	kein Unter- schied %	mit Studium mehr %	ohne Studium mehr %	kein Unter- schied %	mit Studium mehr %	ohne Studium mehr %	kein Unter- schied %	mit Studium mehr %	ohne Studium mehr %	kein Unter- schied %	mit Studium mehr %
a) Aufstiegschancen	—	69	31	—	40	60	6	70	24	6	35	59
b) Verdienst	8	15	77	—	36	64	—	53	47	3	24	73
c) Entscheidungsbefugnisse und Einfluß	—	38	62	—	45	55	6	67	23	3	32	65
d) Ungebundenheit u. Selbständigkeit	—	69	31	9	57	34	—	72	28	3	44	53
e) Verantwortung für andere	—	54	46	—	73	27	6	75	19	3	33	64
f) Interessante Tätigkeit	8	58	34	—	73	27	—	78	22	3	69	28
g) Prestige/Ansehen	—	23	77	—	27	73	6	41	53	—	32	68
h) Chance e. d. Ausb. entspr. Tätigkeit	15	31	54	18	46	36	23	54	23	22	45	33
i) Breite Berufsmöglichkeiten	8	46	46	18	41	41	17	36	47	12	34	54
j) Langfr. berufl. Verwertbark. d. Ausb.	8	46	46	—	60	40	6	65	29	12	45	43
k) Sicherheit	8	92	—	9	73	18	—	92	8	3	83	14
l) Weiterbildung	8	84	8	18	64	18	6	69	25	6	76	18
m) Vorwärtskommen	—	46	54	—	50	50	6	54	40	3	38	59

1) Quelle: ISF-Personalleiterbefragung 1971.

2) Für die Beurteilungskriterien a) bis k) können zum Vergleich die Einschätzungen von Abiturienten herangezogen werden (siehe Tabellen A/20a, A/20b und A/20c); die Meinung zu den Beurteilungskriterien l) und m) wurde nur bei den befragten Personalleitern eingeholt.

Tabelle B/14: Schematische Darstellung der Berufspositionen für bankkaufmännisches Personal <sup>1)</sup>

Job-Stufe	Typische Funktionen	Position in der Praxis (Beispiele)
Höhere Führungskräfte	Verantwortung für größeren Bereich (Filialbezirk, Fachressort)	Direktoren der Hauptfiliale und zentraler Abteilungen; Leiter großer nachgeordneter Filialen
Mittlere Führungskräfte	Personales und fachliches Führen/Entscheiden	Leiter großer Fachabteilungen; Leiter mittlerer Filialen
Leitende Fachkräfte	(Auch) personales Führen und fachliches Leiten; Akquirieren; Überwachen eines begrenzten Bereichs; Entscheiden im begrenzten Rahmen;	Leiter einer mittleren Fachabteilung; Leiter einer großen Zweigstelle; Verantwortlicher Mitarbeiter eines komplizierten Sachgebiets (z. B. Kreditabteilung);
Fachkräfte	(Auch) personales Führen und fachliches Leiten (reduziert); Spezielle inhaltliche Kontrollfunktionen; Praktische Problemlösung; Hochqualifizierte Spezialtätigkeit;	Leiter einer kleinen Zweigstelle; Selbständige Bearbeitung eines komplizierten Sachgebiets; Verantwortlicher Mitarbeiter eines einfachen Sachgebiets;
Qualifizierte Sachbearbeiter	Gesamtbereichsroutine; Übertragungskontrolle; Spezialtätigkeit auf schwierigem Gebiet;	Selbständiger Bearbeiter eines Sachgebiets (mit abgeleiteter Verantwortung);
Sachbearbeiter bzw. Fachassistent	Vorgeschriebene Bearbeitung von Geschäftsvorfällen; Spezialtätigkeit auf einfachem Gebiet;	Selbständiger Bearbeiter von Teilvorgängen (mit abgeleiteter Detailverantwortung);
In Ausbildung	—	—

1) Quelle: Nach Angaben des Fallstudienbetriebs im Bankensektor.

Abbildung 15: Verteilung des bankkaufmännischen Fachpersonals nach Job-Stufe, Geschäftsbereich und Vorbildung<sup>1)</sup>

Geschäftsbereich/ Bereitschaftsgruppe	Ausland			Effekten			Kredit			Kunden/Zweigst.			Innenbetrieb			Insgesamt		
	Ge- samt	Sonst. Abi- tur	Stu- dium	Ge- samt	Sonst. Abi- tur	Stu- dium	Ge- samt	Sonst. Abi- tur	Stu- dium	Ge- samt	Sonst. Abi- tur	Stu- dium	Ge- samt	Sonst. Abi- tur	Stu- dium	Ge- samt	Sonst. Abi- tur	Stu- dium
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Bankkaufleute	0	0	0	0	0	2	4	2	5	11	0	0	0	0	0	3	1	0
Bankkaufleute	2	2	6	2	1	8	12	5	24	23	1	0	3	15	29	2	1	19
Bankkaufleute	10	8	19	8	8	19	13	8	21	22	4	3	14	15	23	7	5	19
Bankkaufleute	21	19	31	23	21	37	20	22	16	17	19	16	42	39	30	20	19	25
Bankkaufleute	23	24	20	21	22	15	27	32	19	17	22	23	14	10	11	23	24	15
Bankkaufleute	44	47	24	46	48	19	24	31	15	10	54	58	27	21	14	47	51	23
Bankkaufleute	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

1) Quelle: Zusammenstellung nach Unterlagen des Fallstudienbetriebs im Bankensektor; (Stand: Frühjahr 1971; bezogen auf das Gesamtunternehmen ohne Zentrale).

Table 16-16: Verteilung des bankkaufmännischen Personals nach Führungsebene, Geschäftsbereich und Vorbildung<sup>1)</sup>

Geschäftsbereich/ Vorbildungsgruppe	Ausland			Effekten			Kredit			Kunden/Zweigst.			Innenbetrieb			Insgesamt								
	Ge- samt	Abi- tur	Stu- dium	Ge- samt	Abi- tur	Stu- dium	Ge- samt	Abi- tur	Stu- dium	Ge- samt	Abi- tur	Stu- dium	Ge- samt	Abi- tur	Stu- dium	Ge- samt	Abi- tur	Stu- dium						
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%						
Höhere Führungsebene (2)	2	2	6	4	2	1	10	5	16	7	29	34	1	0	3	15	2	1	11	32	3	1	11	26
	31	27	40	48	31	29	56	45	33	30	37	39	23	19	56	44	33	31	48	43	27	24	50	44
	63	71	44	48	67	70	34	50	51	63	34	27	76	81	41	31	65	68	41	28	70	75	39	30
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	100	86	13	1	100	87	11	2	100	65	21	14	100	92	7	1	100	89	9	2	100	87	10	3
	12	11	17	6	10	10	11	6	10	8	22	53	52	55	35	26	16	16	15	9	100	100	100	100

Quelle: Eigene Berechnungen nach Unterlagen des Fallstudienbetriebs im Bankensektor. (Stand: Frühjahr 1971; Bezogen auf das Gesamtunternehmen ohne Zentrale).

1) OFS = „Höhere Führungskräfte“ + „Mittlere Führungskräfte“

2) MFS = „Leitende Fachkräfte“ + „Fachkräfte“

3) UFS = „Sachbearbeiter/Fachassistenten“ + „Qualifizierte Sachbearbeiter“

4) In Prozent aller bankkaufmännisch Beschäftigten der jeweiligen Vorbildungsgruppe eines Geschäftsbereichs.

5) Prozent aller bankkaufmännisch Beschäftigten eines Geschäftsbereichs.

6) Prozent aller bankkaufmännisch Beschäftigten einer Vorbildungsgruppe (im Gesamtunternehmen).



Tabelle B/17: Schematische Darstellung der Berufspositionen für versicherungskaufmännisches Personal <sup>1)</sup>

Job-Stufe	Tätigkeit (Schwerpunkt)/ Funktion	Dienststellung
Abteilungsleiter	Fachliche und personale Verantwortung für eine Abteilung (z. B. Schadens- oder Betriebsabteilung); Repräsentation der Abteilung nach außen (Marktkontakte)	Prokurist
Innendienst- leiter	Innendienstverwaltung einer Abteilung mit dem Tätigkeitsschwerpunkt der Personalführung (Rekrutierung und Einsatz)	Leitender Handlungsbevollmächtigter
Bereichsleiter	Verantwortung für ein Sachgebiet innerhalb einer Abteilung; Fachliche Kontrollfunktion, Arbeitsorganisation, Führungs- und Ausbildungsaufgaben	Handlungsbevollmächtigter oder Handlungsbeauftragter
Gruppenleiter	Abgeleitete fachliche und personale Verantwortung für eine Arbeitsgruppe in einem Sachgebiet	Handlungsbeauftragter
I. Sachbearbeiter	Spezialtätigkeit auf komplexen Sachgebieten; z. T. Beratung und Ausbildung von Mitarbeitern	Dezernent
Sachbearbeiter	Vorgeschriebene Bearbeitung von Geschäftsvorfällen; Spezialtätigkeit auf einfachen Sachgebieten	Dezernent (zu einem geringen Teil)
In Ausbildung	—	—

1) Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Angaben des Fallstudienbetriebs im Versicherungssektor.

Tabelle B/18: Verteilung der beschäftigten Abiturienten ohne Hochschulausbildung des männlichen qualifizierten Personals und des gesamten qualifizierten Personals nach ihrer Dienststellung <sup>1)</sup>

Unternehmens- bereich/ Beschäftigten- gruppe  Dienst- stellung <sup>2)</sup>	Untersuchte Zweigniederlassung				Gesamtunternehmen			
	Abiturienten <sup>3)</sup>		qual. Personal insgesamt <sup>4)</sup>		Abiturienten <sup>3)</sup>		qual. Personal insgesamt <sup>4)</sup>	
	%	männl. qual. Personal insgesamt	%	qual. Personal insgesamt <sup>4)</sup>	%	männl. qual. Personal insgesamt	%	qual. Personal insgesamt <sup>4)</sup>
Direktoren	1	1	1	1	2	1	1	1
Abteilungsdirektoren	1	1	0	0	2	1	1	1
Prokuristen	—	3	2	2	4	3	2	2
leitende Handlungs- bevollmächtigte	6	1	1	1	4	2	1	1
Handlungsbevoll- mächtigte	7	6	3	3	8	5	3	3
Handlungsbeauftragte <sup>5)</sup>	9	4	2	2	8	4	2	2
Dezernenten <sup>5)</sup>	9	7	4	4	8	6	4	4
Übertarifangestellte	17	19	11	11	20	17	11	11
Tarifangestellte	50	58	76	76	44	61	75	75
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

1) Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Unterlagen des Fallstudienbetriebs im Versicherungssektor; (Bezogen ausschließlich auf den Innendienst; ohne in Ausbildung befindliche Personen, Halbtags- und sonstige Sonderarbeitskräfte).

2) Jede Gruppe umfaßt jeweils alle Mitglieder der entsprechenden hierarchischen Ebene, auch wenn hier in der Tabelle nur die dominierende Kategorie genannt ist.

3) Stand: Juni 1971; einschließlich Hochschulabbrecher.

4) Stand: Sommer 1968.

5) Einschließlich der nach Tarif Bezahlten.

6) Einschließlich vollzeitbeschäftigter Bürokräfte.

**Tabelle B/19: Verteilung der beschäftigten Abiturienten ohne (abgeschlossene) Hochschulausbildung im Innendienst nach ihrer Tätigkeit <sup>1)</sup>**

Unternehmens- bereich Art der Tätigkeit	Untersuchte Zweigniederlassung %	Gesamtunternehmen %
ZN-Leiter	2	5
Leiter kleiner Abteilung	7	6
Leiter einer Arbeitsgruppe	14	14
Referenten, Assistenten	1	4
Programmierer	—	4
Sachbearbeiter in Betriebs- abteilungen	18	17
Sachbearbeiter in Schaden- abteilungen	48	36
Sachbearbeiter in allgemei- nen Abteilungen	10	14
Insgesamt	100	100

1) Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Unterlagen des Fallstudienbetriebs im Versicherungssektor; (Stand: Juni 1971; Bezogen ausschließlich auf den Innendienst; Ohne in Ausbildung befindliche Abiturienten, aber einschließlich von Hochschulabbrechern).

Tabelle B/20: Verteilung des gesamten qualifizierten Personals nach Job-Stufe und Vorbildung <sup>1)</sup>

Vorbildungs- gruppe  Job-Stufe/ Typische Position	Mit Universitäts- ausbildung % <sup>2)</sup>	Mit Fachschul- ausbildung % <sup>2)</sup>	Mit anderer Vorbildung % <sup>2)</sup>	Insgesamt % <sup>2)</sup>
0 Topmanagement	6	0	1	2
1 Direktor	5	—	0	2
2 Produktionsabteilungs- leiter	10	2	4	5
3 Niederlassungsleiter	15	6	3	7
4 Verkaufsleiter	19	12	16	16
5 Referent in der Zentrale	22	36	27	27
6 Bezirksleiter	10	38	47	36
7 qualifizierte Sachbearbeiter	13	6	2	5
Insgesamt	100	100	100	100
3)	25	19	56	100

1) Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Unterlagen des Fallstudienbetriebes in der Mineralölindustrie; (Stand: Frühjahr 1971; Unter Einschluß von Naturwissenschaftlern, Ingenieuren, Technikern und übrigen qualifizierten Personals nicht-kaufmännischer Fachrichtung).

2) In Prozent aller qualifizierten Beschäftigten der jeweiligen Vorbildungsgruppe.

3) In Prozent des gesamten qualifizierten Personals.

Tabelle B/21: Ausgewählte Angaben über die Einkommenshöhe nach Bundesangestelltentarif bezahlter Akademiker <sup>1)</sup>

BAT-Gruppe/ Altersstufe	Verdiensthöhe	Monatlicher Bruttoverdienst <sup>2)</sup>		
		1970 ledig	verheiratet und 1 Kind <sup>3)</sup>	1971 ledig verheiratet und 1 Kind <sup>3)</sup>
II a	25/26	1.613,-	1.728,-	1.799,-
II a	31/32	1.838,-	1.953,-	2.017,-
I b	31/32	1.916,-	2.011,-	2.225,-
I b	39/40	2.254,-	2.331,-	2.541,-
I a	39/40	2.341,-	2.418,-	2.767,-

1) Quelle: BAT-Tabellen zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (Bund, Ländern und Gemeinden) 32. und 33. Auflage, Januar 1970/71.

2) Grundgehalt einschließlich Ortszuschlag (Ortsklasse S).

3) Zusätzlich: Kindergeld 50,- DM.

## II. Materialübersicht

1. Die vorliegende Untersuchung stützt sich auf mehrere Primärerhebungen des ISF und einiger Sekundärauswertungen von Fremdmaterial, die eigens für dieses Projekt angestellt worden sind. Es handelt sich dabei im einzelnen um folgende empirische Arbeiten:
  - a) Abiturientenbefragung durch das ISF 1971;
  - b) Lehrerbefragung durch das ISF 1971  
(Parallel in den Klassen der befragten Primaner);
  - c) Befragung von Abiturienten in nicht-universitärer Ausbildung durch das ISF 1971;
  - d) Befragung von Abiturienten mit abgebrochenem Hochschulstudium im beruflichen Einsatz durch das ISF 1971;
  - e) Telefonische Personalleiterbefragung durch das ISF 1971;
  - f) Mündliche Personalleiterbefragung durch das ISF 1971;
  - g) Übersicht über Einsatz und Ausbildung von Abiturienten ohne Studium in ausgewählten Betrieben der Privatwirtschaft  
(Sekundärauswertung von drei Fremdbefragungen);
  - h) Repräsentative Bestandsaufnahme der Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium  
(Sekundärauswertung einer Zusatzerhebung des Mikrozensus 1964).
  
2. Wegen Art und Umfang der verschiedenen Materialien empfiehlt es sich für einen breiteren Leserkreis u. E., die Darstellung auf ausgewählte Informationen zu beschränken. Aus dem ausführlichen Untersuchungsbericht für den Auftraggeber der Studie, das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, sind deshalb in die Buchausgabe nur die für das Verständnis unverzichtbar notwendigen statistischen Auswertungen übernommen worden. Sie sind vor allem in den Tabellen der Anlage I des Anhangs enthalten.  
Wie auch im Text mehrfach hervorgehoben wurde, weicht nun die Buchausgabe an verschiedenen Stellen vom ausführlichen Berichtsmanuscript ab:
  - Aus den Darstellungen der verschiedenen Abiturientenbefragungen fehlen nur die Fragebogen bzw. die Anmerkungen zum methodischen Vorgehen. Die im Interpretationszusammenhang notwendigen Informationen sind in der Tabellengruppe A der Anlage I des Anhangs voll wiedergegeben.

- Die Sekundärauswertung der Zusatzerhebung vom Mikrozensus 1964 (auf der Basis einer vom IAB vorgenommenen Sonderauswertung) ist auch im ausführlichen Untersuchungsbericht weitgehend schon interpretierend dargestellt. Stark verkürzt sind ihre Ergebnisse im Buchtext im Teil B, Kapitel I (einschließlich der Tabellen B/1 bis B/6 und B/11 im Anhang) wiedergegeben.
  - Auf die Darstellung der telefonischen und mündlichen Personalleiterbefragung des ISF bzw. der Sekundärauswertung von Fremderhebungen in Betrieben der Privatwirtschaft zum Thema Abiturienteneinsatz wird in der Buchausgabe völlig verzichtet.
3. Die zuletzt genannten, im ausführlichen Untersuchungsbericht systematisch aufgeführten Zusatzmaterialien können gegen Unkostenersatzung beim Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, München, unmittelbar bezogen werden:
- Telefonische Kurzbefragung von 966 repräsentativ ausgewählten Betrieben der Privatwirtschaft in der Bundesrepublik:
    - (a) Auswahl
    - (b) Fragebogen
    - (c) Ergebnisse.
  - Mündliche Befragung von Personalleitern in 98 gezielt ausgewählten Betrieben:
    - (a) Auswahl
    - (b) Fragebogen
    - (c) Die Beantwortung der einzelnen Fragen
    - (d) Übersicht über Einsatz und Rekrutierung von Akademikern und Abiturienten ohne Studium in den einzelnen befragten Betrieben.
  - Übersicht über Einsatz und Ausbildung von Abiturienten ohne Studium in ausgewählten Betrieben der Privatwirtschaft (Ergebnisse aus Fremderhebungen).

In dieser Sekundärauswertung gingen die Ergebnisse von drei empirischen Arbeiten ein:

- (1) Originalmaterial der Untersuchung von Dieter Barth und Winfried Schlaffke, die 1969 im Auftrag des Ettlinger Kreises und des Deutschen Industrieinstituts durchgeführt wurde;
- (2) Originalmaterial einer Umfrage der Industrie- und Handelskammer Karlsruhe 1959;
- (3) Originalmaterial einer Umfrage von Prof. Georg Rothe aus dem Jahre 1970.

Die Informationen je Betrieb sind nach folgenden Gesichtspunkten gegliedert:

- (a) Firma (verschlüsselt)/Branche
- (b) Beschäftigte
- (c) Akademiker
- (d) Ausgebildete pro Jahr
- (e) Abiturienten
- (f) Ausbildungsberuf
- (g) Zulassungsvoraussetzung
- (h) Dauer der Ausbildung
- (i) Gehalt während der Ausbildung
- (j) Abgänge ins Studium
- (k) Rückkehr nach Studium
- (l) Anfangsgehalt
- (m) Tätigkeit/Position von Abiturienten
- (n) Laufbahn
- (o) Einsatz von Abiturienten in der Zukunft
- (p) Besonderes.



## Literaturverzeichnis

- Alex, L.: (Institut für sozioökonomische Strukturforschung) Gutachten zum Thema „Forschungsprogramm zum qualitativen und quantitativen Bedarf an Hochschulabsolventen, Köln 1970.
- Alex, L., Reuser, H., Reinhard, H.: Zur Situation der Berufsausbildung, München 1970.
- Altmann, N., u. a.: (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung) Verhalten von Betrieben auf dem Arbeitsmarkt, unveröffentlichtes Manuskript, München 1970.
- Barth, D., Schlaffke, W.: Befragung von 33 Unternehmen zum Problem der Beschäftigung von Abiturienten ohne Studium im Auftrag des Ettlinger Kreises und des Deutschen Industrieinstituts, 1969.
- Bildungspolitik und Bildungsreform, Dokumente, Goldmann-Verlag, München 1969.
- v. Behr, M., Schultz-Wild, R.: Arbeitsplatzstruktur und Laufbahnreform im öffentlichen Dienst, Empirische Untersuchung der Gruppierung von Arbeitsplätzen und zu Karrieremöglichkeiten des Personals in Betriebs- und Verwaltungsbereichen, Nomos-Verlag, Baden-Baden 1973.
- Deutscher Bildungsrat: Empfehlung der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrats zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung, Stuttgart 1969.
- Deutscher Bildungsrat: Empfehlung der Bildungskommission zur Neugestaltung der Abschlüsse im Sekundarschulwesen, 1969.
- Deutscher Bildungsrat: Arbeitsgruppe „Berufliche Erstausbildung für Abiturienten außerhalb der Hochschule“ des Ausschusses „Berufliche Bildung“, Protokolle 1971/72.
- Deutscher Bildungsrat: Arbeitsgruppe „Berufliche Erstausbildung für Abiturienten außerhalb der Hochschule“ des Ausschusses „Berufliche Bildung“, Seminartagung, November 1971.
- Bundesangestellten-Tarifvertrag, 32. und 33. Auflage, Januar 1970/71.
- Bundesminister der Verteidigung (Hrsg.): Die Personalstruktur der Streitkräfte, Bericht der Personalstrukturkommission des Bundesministers der Verteidigung, Bonn 1971.
- Bundesregierung: Bildungsbericht '70, Bonn 1970.
- Crusius, R.: Der Lehrling in der Berufsschule, hrsg. vom Deutschen Jugendinstitut, München 1973.
- Daider, Crusius, Willke: Der Lehrling im Betrieb, hrsg. vom Deutschen Jugendinstitut, München 1973.
- Evers, C.-H., Rau, J.: Oberstufenreform und Gesamthochschule, Frankfurt, Berlin, München 1970.

- Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften:* (Verein für Sozialpolitik) Tagung, Innsbruck 1970.
- Hasemann, K.:* Kriterien der Hochschulreife, Weinheim, Berlin, Basel, 1970.
- Hirschfeld, G.:* Studium und Beruf, Informationen für Abiturienten, hrsg. von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und der Bundesanstalt für Arbeit, Frankfurt 1971.
- Hitpaß, J.:* Abiturientendefizit — versagt unser Schulsystem?, 1964.
- Hitpaß, J.:* Studenten eskalation — Expansion der Studentenzahlen bis zum Jahre 2000, 1970.
- Hitpaß, J. und Mock, A.:* Bildungsboom; Prognosen, Projektionen, Pläne bis zum Jahr 2000, 1970.
- Hoffmann, W.:* Abiturienten in nichtakademischen Berufen, Heidelberg 1960.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit:* „Mitteilungen“, Heft 2/71 und Heft 4/71.
- Institut für sozialwissenschaftliche Forschung:* Schülerverhalten an weiterführenden beruflichen Schulen, unveröffentlichtes Manuskript, München 1973.
- Jüttner, E.:* Schweden: Fakten. Analysen. Tendenzen des Bildungswesens, München 1970.
- Klassifizierung der Berufe:* Berufstätigkeiten in der BRD, hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, der Bundesanstalt für Arbeit und dem Statistischen Bundesamt.
- Kroeber-Keneth, L.:* Zuviel Akademiker? — Plädoyer für eine praxisbezogene Hochschulausbildung, Freiburg 1972.
- Kultusministerium Baden-Württemberg (Hrsg.):* Bildung in neuer Sicht, Materialien zum Schulentwicklungsplan II für das berufliche Schulwesen, Struktur- und Planungsdaten, Schriftenreihe zur Bildungsforschung, Bildungsplanung, Bildungspolitik, Reihe A, Nr. 26, 1972.
- Kultusministerium Nordrhein-Westfalen (Hrsg.):* Kollegstufe NW, Strukturförderung im Bildungswesen des Landes NRW, Heft 17, Februar 1972.
- Lutz, B., Krings, I., Fleischer, J.:* Überlegungen zum Problem des „Bedarfs“ an hochqualifizierten Arbeitskräften und seiner Prognose HIS-Brief 10, hrsg. vom Hochschul-Informations-System, Hannover, 1970.
- Oberländer, H.:* Assistenzberufe — Sackgasse für Abiturienten? in: Aspekte, Das deutsche Studienmagazin, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, Juli/August 1972.
- ÖTV-Magazin:* hrsg. vom Hauptvorstand der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Stuttgart, Heft 2, 1971.
- Picht, G.:* Die deutsche Bildungskatastrophe, München 1965.

- Robinson, S. B., Thomas, H.*: Differenzierung im Sekundarschulwesen, Gutachten und Studien des Deutschen Bildungsrats, Bd. 3, Stuttgart 1969.
- Rolff, H. G.*: Sozialisation und Auslese durch die Schule, Heidelberg 1969.
- Sample-Institut*: Step 71 — Analyse einer Befragung von Bestellern und Nicht-Bestellern über das „Systematische Trainings- und Entscheidungsprogramm“ (für die Bundesanstalt für Arbeit, Hamburg, Februar 1972).
- Scheuerl, H.*: Die Gliederung des deutschen Schulwesens, Gutachten und Studien der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrats, Bd. 2, Stuttgart 1970.
- Schlaffke, W.*: Akademisches Proletariat?, Reihe: Texte, Thesen, Bd. 26, Osnabrück 1972.
- Schwarz, K.*: Die Studienabsichten der Abiturienten des Schuljahrgangs 1970/71, in: Wirtschaft und Statistik, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden, Heft 1971.
- Statistisches Bundesamt*: Bevölkerung und Kultur, Reihe 10, Bildungswesen, IV, Sonderbeiträge aus dem Schul- und Fortbildungsbereich, 1972.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.)*: Wirtschaft und Statistik, Heft 3/70; Heft 9/71; Heft 5/72.

**In der gleichen Sonderserie:****Arbeiten des Instituts für sozialwissenschaftliche  
Forschung München: ·****bereits erschienen:**

*Böhle/Altmann*, Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit — Eine Studie über Risiken im Arbeitsprozeß und auf dem Arbeitsmarkt

*Kammerer/Lutz/Nuber*, Ingenieure im Produktionsprozeß — Zum Einfluß von Angebot und Bedarf auf Arbeitsteilung und Arbeitseinsatz

**im zweiten Halbjahr 1973 erscheinen:**

*Sass/Schmidt/Weltz*, Einsatz von Facharbeitern in Industriebetrieben

*Schultz-Wild/Weltz*, Technischer Wandel und Industriebetrieb — Die Einführung numerisch gesteuerter Werkzeugmaschinen in der Bundesrepublik

**im ersten Halbjahr 1974 erscheinen:**

*Lutz*, Grenzen des Lohnanreizes — Eine soziologische Analyse der technischen, sozialen und wirtschaftlichen Voraussetzungen des Leistungslohnes (überarbeitete Fassung)

*Altmann/Bechtle/Düll/Schmidt*, Zur Soziologie der Industriesoziologie

Forschungsprojekte des

**Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung München**

(Stand 1973)

**a) Buchveröffentlichungen**

1. *Lutz/Düll/Kammerer/Kreuz*: Rationalisierung und Mechanisierung im öffentlichen Dienst — Ein Gutachten für die Gewerkschaft ÖTV, Carl Hanser Verlag, München, 1970.
2. *Lutz/Kammerer*: Mathematiker und Naturwissenschaftler an Gymnasien — Bedarf im Jahre 1980, Carl Hanser Verlag, München, 1970.
3. *Altmann/Bechtle*: Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, Carl Hanser Verlag, München, 1971.
4. *Düll/Sauer/Schneller/Altmann*: Öffentliche Dienstleistungen und technischer Fortschritt — Eine Untersuchung der gesellschaftlichen Bedingungen und Auswirkungen von technisch-organisatorischen Veränderungen in der Deutschen Bundespost.  
RKW-Projekt A 82, zusammenfassender Bericht, Carl Hanser Verlag, München, 1972.
5. *Altmann/Kammerer*: Wandel der Berufsstruktur, (im Auftrag des RKW), Carl Hanser Verlag, München, 1970.
6. *Altmann/Düll/Kammerer*: Öffentliche Verwaltung — Modernisierung als gesellschaftliches Problem, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt, 1971, (im Auftrag des RKW).
7. *Schmidt*: The Industrial Enterprise, History and Society: The Dilemma of German „Industrie- und Betriebssoziologie“, (Columbia University, Bureau of Applied Social Research), 1967.
8. *Bebring/Lutz*: Auswirkungen des technischen Fortschritts auf Berufsstruktur, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt in Bayern, in: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge, Hg., Soziale Probleme der Automation in Bayern, (im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und soziale Fürsorge), 1969.

9. *Düll/Sauer*: Verwaltungsmodernisierung und Politik, in: Materialien zur Verwaltungsforschung und Verwaltungsreform, hrsg. vom Verein für Verwaltungsreform und Verwaltungsforschung e. V., Bonn, 1972.
10. *v. Behr/Schultz-Wild*: Arbeitsplatzstruktur und Laufbahnreform im öffentlichen Dienst. Empirische Untersuchung zur Gruppierung von Arbeitsplätzen und zu Karrieremöglichkeiten des Personals in Betriebs- und Verwaltungsbereichen, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 1973.
11. *Lutz, u. a.*: Modelluntersuchung eines geschlossenen Arbeitsmarktes am Beispiel des Wirtschaftsraumes Augsburg (Zusammenfassender Bericht), Hrsg. RKW, (s. auch unter b) 18.).

#### **b) Hektographierte Forschungsberichte des Instituts (gelbe Reihe)**

12. *Lutz/Kreuz*: Wochenendpendler – Eine Extremform des Erwerbsverhaltens in wirtschaftlich schwachen Gebieten, dargestellt am Beispiel Ostbayerns, (im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums), 1968.
13. *Behring*: Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten – Kriterien zur Beurteilung der Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte, (im Auftrag des RKW, Projekt A 59), 1969, (vergriffen).
14. *Lutz/Böhle*: Kündigungsvorschriften und ihre Auswirkungen – Die Auswirkungen von Kündigungsvorschriften in Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auf dem Arbeitsmarkt, (im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung), 1969, (erscheint demnächst in der Veröffentlichungsreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel).
15. *Weltz*: Bestimmungsgrößen der Frauenerwerbstätigkeit – Ergebnisse einer Umfrage, Text- und Tabellenband, (im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), 1970.
16. *Kosta/Krings/Lutz*: Probleme der Klassifikation von Erwerbstätigen und Tätigkeiten – Ein Gutachten über notwendige Grundlagenforschungen und Möglichkeiten für pragmatische Verbesserungen der „Berufs“-Klassifikation, (im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung), 1970, (vergriffen).

17. *Weltz/Schmidt*: Arbeiter und beruflicher Aufstieg, (mit Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), 1971.
18. *Lutz, u. a.*: Modelluntersuchung eines geschlossenen Arbeitsmarktes am Beispiel des Wirtschaftsraumes Augsburg, (RKW-Projekt A 44), 3 Bände.

### c) Sonstige hektographierte Berichte

19. *Lutz/Seyfarth*: Informationen zur Situation des Jugendarbeits-schutzes, Forschungsbericht 02–1969 des Deutschen Jugendinstituts, (im Auftrag des Deutschen Jugendinstituts), 1969.
20. *Lutz/Krings/Fleischer*: Überlegungen zum Problem des „Bedarfs“ an hochqualifizierten Arbeitskräften und seiner Prognose, HIS-Brief 10, (im Auftrag des Hochschul-Informations-Systems), 1970.
21. *Lutz/Krings*: Überlegungen zur sozioökonomischen Rolle akademischer Qualifikation, HIS-Brief 18, (im Auftrag des Hochschul-Informations-Systems), 1971.
22. *Weltz*: Bestimmungsgrößen des Arbeitsmarktverhaltens von Arbeitnehmern, (Forschungsbericht des RKW – Projekt A 58), 1971.
23. Entwicklungstendenzen des Nachwuchses zum Höheren Lehramt 1967/1969, (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft).

### d) Abgeschlossene oder im Abschluß stehende, noch nicht veröffentlichte Arbeiten

24. *Ulrike Martiny*: Zur Soziogenese von Erwerbslebenslauf und Beschäftigungsdeprivilegierung weiblicher Arbeitskräfte, (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), 1971.
25. *Weltz/Pirker/Schultz-Wild*: Automation und Rationalisierung – Die Einführung der numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen in der Bundesrepublik, (RKW – Projekt A 47).
26. *Lutz/Neugebauer*: Vergleichende Lohn- und Gehaltsstruktur-Erhebung in ausgewählten Betrieben Deutschlands und Frankreichs, (in Zusammenarbeit mit dem Laboratoire d'Economie et de Socio-

logie du Travail, Aix-en-Provence, im Auftrag des Centre d'Etude des Revenues et des Coûts).

### **e) Gegenwärtig im Institut laufende einschlägige Untersuchungen**

27. Entwurf einer Theorie der Modernisierung der öffentlichen Verwaltung unter den Bedingungen und Anforderungen der hochentwickelten Industriegesellschaft, (mit Unterstützung der Stiftung Volkswagenwerk).
28. Ausbildungsverhalten von Schülern in berufsqualifizierenden Bildungseinrichtungen, (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft).
29. Facharbeiter und Weiterbildung, (im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung, Berlin).
30. Angebot an Ingenieuren und Einsatz von technischem Personal im deutschen Maschinenbau, (mit Unterstützung der Stiftung Volkswagenwerk).
31. Formen und Prinzipien der Institutionalisierung beruflicher Bildung und betriebliche Interessen, (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft).
32. Probleme der Institutionalisierung von Weiterbildung als Bedingung und Ergebnis betrieblicher Strategien, (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft).
33. Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskrätfeforschung, (Deutsche Forschungsgemeinschaft, Sonderforschungsbereich 101). Vier Projekte.